

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г.Шевченка
Навчально-науковий інститут психології та соціальної роботи
Кафедра загальної, вікової та соціальної психології імені М.А. Скока

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітнього ступеня «магістр»

на тему

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ПІДВИЩЕНОЇ СТРЕСОГЕННОСТІ СУСПІЛЬСТВА

Виконала:

студентка II курсу магістратури, 61 групи

Притулик Наталія Валеріївна

Науковий керівник:

Гірченко Олена Леонідівна,

канд.психол.наук, доцент

Захищено з оцінкою _____

Голова ЕК _____

Чернігів

2024

Студентка _____

Наук. керівник _____

Рецензент _____

ЗМІСТ

Вступ	4
<i>Розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання педагогічних працівників закладів середньої освіти</i>	8
1.1. Ключові поняття, пов'язані з проблемою емоційного вигорання, та еволюція їх дефініцій.....	8
1.2. Психологічні чинники та симптоми синдрому професійного вигорання.....	12
Висновки до розділу 1	20
<i>Розділ 2. Емпіричне дослідження синдрому професійного вигорання в педагогічних працівників в умовах підвищеної стресогенності суспільства</i>	22
2.2. Організація експериментального дослідження психологічних особливостей прояву синдрому професійного вигорання у вчителів.....	22
2.2. Результати дослідження психологічних особливостей синдрому професійного вигорання в педагогів.....	26
2.3. Характеристика програми («марафону») профілактики та подолання синдрому професійного вигорання у вчителів.....	40
Висновки до розділу 2.....	49
Висновки	52
Список використаних джерел	56
Додатки	62

ВСТУП

Актуальність дослідження. Збереження психічного здоров'я української нації є чи не найбільш актуальним завданням сьогодення в умовах підвищеної стресогенності суспільства, викликаній, передусім, повномасштабним воєнним вторгненням російської федерації в Україну. Значної уваги потребують люди допоміжних професій (сфери «людина-людина»), оскільки відсутність психічного ресурсу не лише погіршує їхнє здоров'я, але й позбавляє можливості допомагати іншим. До таких професій відносяться і педагогічні: саме вчителі більшість часу проводять поряд із молоддю в найбільш стресові хвилини сьогоденної реальності (обстріли-укриття, втрати близьких), а тому відчувають відповідальність за психологічну підтримку дітей, усвідомлюючи вплив своїх емоційних станів на них. Додаткове навантаження накладає й режим дистанційного або змішаного навчання.

На стан психічного здоров'я працівників закладів середньої освіти впливають багато чинників, що здатні спричинити й посилити розвиток синдрому емоційного вигорання.

Соціологічне дослідження, проведене Gradus Research серед вчительства в рамках проєкту «Термінова підтримка ЄС для громадянського суспільства» на початку 2023 р., свідчить, що сьогодні 54 % українських освітян мають ознаки професійного вигорання; 84 % опитаних засвідчили, що мають збільшене навантаження з 24 лютого 2022 р., 54% вважають, що потребують психологічної допомоги [9].

Емоційне вигорання на сьогодні є досить дослідженою темою в психології. Різним аспектам емоційного вигорання присвячено наукові праці зарубіжних і українських дослідників, у яких розглядаються різні аспекти синдрому, як-от: сутність і структура (Дж.Г. Фрейденбергер, К. Маслач, В. Шауфелі, Н.Є. Водоп'янова, О.О. Рукавішніков, Л.М. Карамушка та

Л.М. Максименко), чинники виникнення, етапи, симптоматика, особливості вияву в різних професіях (В.О. Орел, Т.В. Зайчикова, М.В. Борисова), способи профілактики та подолання (Є.П. Ільїн, Н.В. Самоукіна, Д.В. Трунов) тощо. Синдром емоційного вигорання працівників різних ланок освіти також досліджувався досить широко (роботи Т.А. Колтунович, І.В. Олійник, О.В. Запорожченко, Т.О. Ковальової. Ю.П. Жогно, А.С. Коробейникової, Л.І. Тищук тощо).

Однак психологічні особливості цього феномену в умовах війни ще не були предметом окремого дослідження, хоча сьогодні є вкрай актуальними. Саме тому нами було обрано тему магістерського дослідження «Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання вчителів в умовах підвищеної стресогенності українського суспільства».

Об'єктом дослідження є синдром емоційного вигорання в педагогічних працівників закладів середньої освіти.

Предмет дослідження – психологічні особливості прояву синдрому емоційного вигорання в українських педагогів закладів загальної середньої освіти під час війни.

Мета дослідження – виявити психологічні особливості прояву синдрому емоційного вигорання в учителів в умовах підвищеної стресогенності суспільства й розробити програму для його профілактики й подолання.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати стан проблеми емоційного «вигорання» педагогів у психологічній теорії;
- 2) організувати емпіричне дослідження синдрому емоційного вигорання у вчителів;
- 3) виявити психологічні особливості прояву зазначеного синдрому в умовах сучасної підвищеної стресогенності українського суспільства;
- 4) розробити програму для профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у вчителів в умовах сьогодення.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали такі психологічні підходи: суб'єктний (Б.Г. Ананьєв), системний (Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубінштейн); гуманістичний (К. Роджерс, Е. Фромм), дослідження синдрому емоційного вигорання (Г. Фрейденбергер, К. Маслач).

У процесі дослідження було використано такі **методи**:

а) теоретичні: порівняльний аналіз психологічної літератури, вивчення й узагальнення досвіду психологічної допомоги при емоційному вигоранні; аналіз і синтез, систематизація, класифікація дозволили опрацювати теоретичні матеріали з досліджуваної проблеми і сформулювати висновки на основі даних, отриманих у процесі експерименту;

б) емпіричні: усні бесіди з педагогами, анкетування; психоемоційна діагностика синдрому емоційного вигорання В.В. Бойка; опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» і Тест на резильєнтність Е. Сіберта, адаптований The Resilience Advantage.

в) статистичні: методи математичної обробки експериментальних даних для якісного і кількісного їх аналізу.

Практичне значення роботи полягає в розробці програми, яку можна проводити для профілактики й подолання синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників в сучасних умовах.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі ЗЗСО I ст. № 25, ЗЗСО I-III ст. № 1, 3, 24, 29 м. Чернігова і Чернігівської обл. (Анісівський ЗЗСО I-III ступенів, Киїнський ліцей імені К. Светенка, Крутівський ЗЗСО I-III ст., Семенівський ЗЗСО I-III ст № 1, Шаповалівська ЗОШ I-III ст.), м. Києва (Міжнародний ліцей STUDY Academy High School). У ньому взяв участь 91 працівник середньої освіти.

Структура роботи зумовлена логікою дослідження і складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел загальною кількістю 53 найменування, додатків. Перший розділ присвячений теоретичному аналізу проблеми професійного вигорання педагогічних працівників закладів середньої освіти, зокрема

розглядаються погляди вчених на ключові поняття проблеми, чинники, етапи та симптоми професійного вигорання. У другому розділі подано опис організації та результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей синдрому емоційного вигорання в педагогічних працівників закладів середньої освіти у стресогенних умовах суспільства і запропоновано програму для профілактики досліджуваного феномену з огляду на ці особливості.

Загальний обсяг роботи – 90 сторінок. Із них основного тексту – 55 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

1.1. Ключові поняття, пов'язані з проблемою емоційного вигорання, та еволюція їх дефініцій

Синдром емоційного вигорання розглядається в різних галузях психологічних знань, зокрема є предметом зацікавлень психології стресових станів, психології професійної діяльності та екзистенційної психології [30, С. 443]. Тому поряд із поняттям *«синдром емоційного вигорання»* в психологічній літературі використовуються й інші терміни, деякі з яких іноді вживаються як синонімічні до нього в певних контекстах – *«професійне вигорання»*, *«перевтома»*, *«розлад виснаження»* або тісно пов'язані з ним – *«професійний стрес»*. Тому варто здійснити ретроспективний екскурс і розібратися детальніше в дефініціях цих понять.

У розумінні ключових понять проблеми дослідження (*«емоційне вигорання»*, *«професійне вигорання»*, *«перевтома»*, *«емоційне вигорання педагогів»*) вчені більш-менш однотайні, хоча деякі нюанси все ж таки є, тому їх варто розглянути.

1968 р. в роботі Б.Г. Ананьєва «Людина як предмет пізнання» термін «емоційне вигорання» був вжитий на позначення негативного явища, яке виникає у професіях, пов'язаних із міжособистісними стосунками.

«*Staff burnout*» (вигорання персоналу) – так був названий 1969 р. Г.Б. Бредлі синдром загальної втоми у працівників виправних служб для неповнолітніх правопорушників.

Концепція ж емоційного вигорання і початок системного наукового дослідження цього явища була започаткована американським психіатром Дж. Г. Фрейденбергером під час його роботи в реабілітаційних клініках і терапевтичних спільнотах, а сам термін *«емоційного вигорання (burnout)»* він

вжив 1974 року в статті «Вигорання персоналу» (Staff burnout) [44], опублікованій у Journal of Social Issues. Дж. Г. Фрейденбергер розглядав емоційне вигорання як стан психічного та фізичного виснаження здорових людей, що знаходяться в інтенсивному емоційному спілкуванні з клієнтами та пацієнтами під час надання професійної допомоги. Тобто спочатку емоційне вигорання розглядалося як зумовлене саме професійним життям людини, що супроводжується станом виснаження з відчуттям власної непотрібності. Разом із Г. Нортон, Дж. Г. Фрейденбергер визначив причини, ознаки та перелік фаз емоційного вигорання.

В еволюції методологічних підходів до вивчення синдрому емоційного вигорання Лаврова М.Г. [24] виділяє три етапи: 1) ототожнення його зі стресом; 2) системний; 3) гуманістичний.

Концептуальною основою вигорання можна вважати теоретичні розробки Г. Сельє, який досліджував стрес і вважав його адаптаційним механізмом організму. Саме він виокремив стадії стресу (тривоги, опору, виснаження), які, в подальшому, стали основою для вивчення стадійності емоційного вигорання [34].

Поняття «*професійний стрес*» розглядається Т.В. Зайчиковою [14] як багатовимірний феномен, що виявляється в фізіологічних і психологічних реакціях на складну професійну ситуацію. Із ним пов'язували емоційне вигорання дослідники Перлман і Хартман, Дж. Грінберг, О.О. Рукавішніков, В.М. Байдик, Н.Є. Водоп'янова, Г.Б. Леонова, Б.В. Овчинников тощо.

Н.Є. Водоп'янова наголошувала в емоційному вигоранні не на самому стресі, а на неконструктивних стратегіях його подолання: копінг-стратегіях і захисних реакціях. Дослідженню копінг-стратегій присвятили наукові праці Л.І. Анциферова, Т.Л. Крюк, І.М. Нікольська тощо.

Глибоке вивчення синдрому здійснювалося професоркою психології Каліфорнійського університету К. Маслач. Нею, у співавторстві з С. Джексон, була розроблена технологія трифакторної діагностики синдрому – Maslach Burnot Inventory (МВІ). Було запропоновано термін «*захоплення*

роботою» напроти вагу емоційному вигоранню. К. Маслач розглядає професійне вигорання як емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [49].

У подальшому, наводячи у своїх роботах дефініції синдрому, вчені називають емоційне вигорання по-різному: «третя стадія дистресу» (Г. Сельє), «несприятлива реакція на стрес» (Дж. Грінберг), «складний психологічний феномен» (Р. Кочюнас), «негативне психофізіологічне явище» (О. О. Рукавішніков), «симптомокомплекс» (Т. Й. Рогинська) [30, С.118-125.].

Емоційне вигорання як комплекс негативних відчуттів і поведінкових особливостей спеціалістів комунікативних професій, що розвивається в процесі професіоналізації; як несприятливу реакцію на робочі стреси, що включає психологічні, психофізіологічні та поведінкові розглядала Н.Є. Водоп'янова [30].

Дослідники симптому емоційного вигорання дотримуються думки, що найчастіше синдром виникає в людей, що належать до певних професій «групи ризику» (сфери «людина-людина»: медичні працівники, юристи, вчителі, психологи та ті, хто працюють в управлінській сфері та сфері обслуговування).

В.В. Бойко запропонував розглядати «*емоційне вигорання*» більш широко, не обмежуючись професійними причинами появи симптомів, як «вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового вимкнення емоцій у відповідь на психотравмівний вплив» [3]. Психологом була розроблена діагностика емоційного вигорання за 3-ма фазами (тривожної напруги, резистенції, виснаження) та 12-ма симптомами, кожні чотири з яких виявляються в певній із фаз.

Разом із тим, слід зазначити, що з 2019 року синдром емоційного вигорання був включений Усесвітньою організацією охорони здоров'я до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10), зокрема до рубрики Z73 «Стрес, пов'язаний із труднощами нормального способу життя». А в МКХ-11 його опис став більш деталізований і наводиться в розділі «Чинники, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я».

«Вигорання» розглядається як синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці. Йому характерні відчуття виснаження; негативізм або цинізм, пов'язані з роботою; зниження професійної ефективності. Наголошується також, що термін відноситься саме до явищ, що розглядаються виключно в професійному контексті і не повинен застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя.

Шведська дослідниця Е. Ліндсатер наголошує, що попри те, що емоційне вигорання не є медичним діагнозом, воно значною мірою впливає на самопочуття. Саме тому шведська національна рада з питань охорони здоров'я та соціального забезпечення запровадила 2003 року термін «розлад виснаження» (шведська МКХ-10, код F43.8A) [48].

І з 2000-х рр. термін «професійне вигорання» був введений до наукового обігу назв психологічних категорій.

Починаючи з II половини 90-х років ХХ ст. на пострадянському просторі почалося активне вивчення особливостей емоційного вигорання в різних професіях. Зокрема видано наукові праці вченими в галузях медицини, в тому числі психіатрії (Л.М. Юр'євою, Т.В. Большаковою), психології (А.В. Костюк), юриспруденції, правоохоронної сфери (Л.М. Лежина) освіти (А.А. Рукавішніков, Т.В. Зайчикова, С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Л.І. Тищук, А.М. Густелева, Ю.П. Жогно, І.О. Крапова, Н.О. Чепелева, С.О. Наличаєва, Н.В. Грисенко, Н.В. Перегончук), сфери обслуговування (О.В. Полуніна), СБУ (Л.М. Леженіна), податкової служби (Т.В. Грубі). Окремі дослідження присвячені психоемоційному вигоранню безробітних (А.Р. Дроздова), а також підлітків (Л.В. Кондрацька, І.І. Брецько), тобто категорій, у яких синдром не пов'язаний безпосередньо з професійною діяльністю.

Синдром професійного вигорання педагогів висвітлено в роботах Т.А. Колтунович, І.В. Олійник, О.В. Запорожченко, Т.О. Ковальової. Ю.П. Жогно, А.С. Коробейнікової, Л.І. Тищук, І.В. Олійник тощо.

Гуманістичний підхід на проблему емоційного вигорання породив розуміння синдрому як такого, що виникає внаслідок недостатньої стресостійкості особистості, неможливості протистояти зовнішнім стресогенним умовам, викликам професійної діяльності. У зв'язку з цим цікавим для нашої роботи видаються підходи з акцентом на особистісних ресурсах, що здатні протидіяти синдрому. У такому ж ракурсі пропонують способи профілактики проти емоційного вигорання й науковиці О.І. Бабич, Н.Є. Водоп'янова, І.В. Олійник.

У цій роботі ми розуміємо термін *«професійне вигорання педагогів»* як комплекс деструктивних проявів (психофізіологічних, психоемоційних, поведінкових, інтелектуальних, психосоціальних) у педагогічних працівників, який виникає і розвивається стадіально як реакція організму на тривалі робочі стреси, виявляючись у виснаженні, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

1.2. Психологічні чинники та симптоми синдрому «професійного вигорання» в педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти

У сучасній психології активно досліджуються чинники виникнення емоційного вигорання (роботи В.В. Бойка, В.Д. Небилицина, Н.В. Чепелевої тощо), особливості його перебігу, симптоми, шляхи профілактики та подолання, розробляється діагностичний інструментарій. Розуміння механізму синдрому та чинників, які мають на нього вплив, дає можливість змінювати перебіг синдрому професійного вигорання. Розглянемо погляди вчених на це питання.

К. Маслач, як основний чинник синдрому розглядала токсичне міжособистісне спілкування в професії.

Р. Кочюнас вважає причиною емоційного вигорання довготривале емоційне навантаження, наслідком якого є емоційне розумове і фізичне виснаження [30].

Аналіз найбільш поширених класифікацій чинників свідчить, що більшість учених класифікують їх на 2 групи:

- 1) ті, що впливають іззовні (зовнішні, «первинні», «організаційні»);
- 2) зумовлені індивідуальними особливостями людини (внутрішні).

Є й інші класифікації чинників емоційного вигорання. Так, наприклад, І.В. Олійник виділяє 3 групи чинників: рольові (висока відповідальність за якість виконання професійних обов'язків); організаційні (пов'язані з неправильно організованою професійною діяльністю); особистісні (професія не є цінною для особистості) [30].

Заслуговує на увагу, на наш погляд, класифікація чинників, запропонована Т.А. Колтунович [20]. Науковиця деталізує кожен з двох традиційних груп чинників.

До *об'єктивних*, на її погляд, слід відносити соціально-економічні (політичні, економічні, соціальні, міжнародні, територіальні, надзвичайні ситуації природного і техногенного походження, економічні, вплив засобів масмедіа); організаційно-управлінські, специфічно-професійні (кваліфікаційні й виробничі), соціально-психологічні.

А до *індивідуально-особистісних* – фізіологічні, психологічні, екзистенційні.

Якщо розглядати найбільш поширену класифікацію чинників, згадану вище, на зовнішні та внутрішні, то до *зовнішніх* відносять:

- хронічну напругу психоемоційної діяльності,
- дестабілізуючу організацію діяльності, в тому числі порушення меж приватного часу, неефективне управління в організації: несвоєчасність вимог, безграмотне планування (І.В. Олійник).
- підвищену відповідальність за професійні функції та операції;
- несприятливий мікроклімат в організації (знецінення, дискримінація, подвійні стандарти, неконструктивний зворотний зв'язок);
- умови праці (Л.М. Юр'єва);

- вплив одних працівників на інших, так зване «зараження» вигоранням, що відбувається ланцюгово (коли один член команди не може впоратися з навантаженням через вигорання, перевантаження лягає на плечі інших, що підсилює стресогенність середовища; емоційно нестабільний член команди, що має професійне вигорання, може підвищувати в ній конфліктність, атмосферу роздратування) [30].

Невідповідність між цінностями компанії (до прикладу, співпраця з агресором) та особистості І.В. Олійник розглядає також як один із зовнішніх чинників підсилення емоційного вигорання, особливо характерний саме сьогодні [30].

Серед внутрішніх чинників учені називають такі:

- вік (Н.В. Назарук – рівень професійного вигорання вчителів підвищується до 40-49 років, далі – знижується; Л.М. Юр'єва);
- стать (Л.М. Юр'єва);
- рівень освіти (Л.М. Юр'єва);
- сімейний стан (Л.М. Юр'єва);
- стаж роботи (Л.М. Юр'єва);
- робочі перевантаження (Л.М. Юр'єва);
- індивідуальний досвід, у тому числі психологічний, – почуття, мотиви, переконання, очікування (К. Маслач);
- темперамент (В.Д. Небилицин);
- тип нервової системи (слабка сприяє вигоранню) (В.Д. Небилицин);
- психологічна реактивність (В.Д. Небилицин, Н.В. Назарук); нейротизм (Л.М. Юр'єва, М.В. Бершева, Н.М. Булатевич);
- екстраверсія (Н.М. Булатевич, Т.В. Зайчикова) – інтраверти більше схильні до вигорання;
- емоційна ригідність (В.В. Бойко);
- інтеріоризація обставин професійної діяльності (В.В. Бойко);
- рівень самоствалення (Н.Й. Метельська);

- рівень розвитку комунікативних умінь (Н.Є. Водоп'янова, Л. О. Китаєв-Смик, Н. Булатевич);
- рівень задоволення від роботи (Н.Є. Водоп'янова, А.Р. Дроздова, Т.В. Зайчикова), негативна суб'єктивна оцінка умов праці (Н.В. Назарук); слабкі мотивація віддачі в професійній діяльності (Н.Є. Водоп'янова, В.В. Бойко) та зворотний зв'язок (Л.М. Юр'єва);
- моральні дефекти та дезорганізація особистості (В.В. Бойко);
- нерозвинений соціально-емоційний інтелект (дефіцит відповідальності, здатності до прийняття рішень і вибору, навичок у побудові гармонійних міжособистісних стосунків, емпатії, рефлексії, здатності керувати емоціями (Н. О. Чепелєва);
- розумовий інтелект, зокрема церебральні властивості й метакогнітивні здібності (Н. В. Грисенко);
- самоактуалізація (С.О. Наличаєва, А.Р. Дроздова);
- локус контролю (С.О. Наличаєва, Л.М. Юр'єва);
- усвідомленість життя;
- рівень стресостійкості – індивідуальна «стеля» здатності протистояти складним обставинам (К. Маслач), при цьому захисні механізми: заміщення та регрес, а також такі копінг-стратегії, як синдром утеча-уникнення, конфронтаційний копінг посилюють синдром (А.Р. Дроздова);
- наявність духовної кризи та екзистенційного вакууму (І.О. Крапова).

Н.Є. Водоп'янова серед причин емоційного вигорання називає також дисбаланс внутрішніх можливостей і зовнішніх вимог.

На думку австралійських учених М. Пієрс та Дж. Моллоу (1990), єдиним чинником емоційного вигорання є ставлення професіонала до ситуації на роботі [27].

З 2008 року з'явилися результати досліджень (Коробейнікова А.С., Тищук Л.І. тощо), які свідчать про наявність не лише спільних для всіх професій чинників і проявів емоційного вигорання, але і специфічних. Так емоційне вигорання педагогів закладів вищої освіти

відрізняється від його проявів у шкільних учителів. У вихователів закладів дошкільної освіти на появу синдрому впливають потреба у творчості, самомотивації, що зумовлено частим комунікуванням із батьками учнів та ними самими, підвищеною відповідальністю за життя вихованців, низький професійний статус за одночасних високих вимог суспільства, перевантаження.

Серед особливих чинників, які сприяють емоційному вигоранню представників педагогічної професії, вчені (Т.А. Колтунович, А.В. Барбінова, О.В. Грицук) називають такі:

- зовнішні чинники: невисока її престижність у суспільстві; інтенсивні міжособистісні контакти; невідповідність між витраченими психічними та часовими ресурсами і винагородою (невисока заробітна плата); високі соціальні вимоги до професії (підвищена відповідальність за життя і здоров'я учнів, якість їхньої освіти); необхідність постійного професійного саморозвитку, оволодіння інноваційними технологіями, оновлення навчально-методичного забезпечення, що зумовлене стрімко змінюваними суспільними освітніми запитами сьогодення і здатне виснажувати, непередбачуваність педагогічних ситуацій;

- внутрішні чинники: відсутність педагогічного досвіду, підвищена невротичність, невпевненість у собі, сором'язливість, зниження самоповаги, перфекціонізм, перевага зовнішнього локусу контролю, дратівливість, тривожність, депресивність, прагнення до вищого соціального статусу, емоційна лабільність, а також звернення педагогів до захисних стратегій «заміщення», «проекції», «витіснення», використання копінгів пошуку соціальної підтримки, уникнення, агресивності тощо [20].

Впливаючи комплексно якнайменше шість місяців, зазначені чинники призводять до негативних наслідків у життєдіяльності особистості й виявляються в сукупності симптомів.

За розробленою К. Маслач і С. Джексон [49] трифакторною діагностикою емоційного вигорання, основними з них є три компоненти:

- емоційне виснаження (спустошення і втома);
- деперсоналізація («знеобличення» людини, цинічне й байдуже ставлення до партнерів у професії, клієнтів);
- редукція (зниження особистісних досягнень, відчуття власної гідності, посилення ілюзії професійної некомпетентності), можемо спостерігати показову симптоматику синдрому.

Б. Пелманом і Є. Хартманом було визначено такі симптоми, як емоційне і фізичне знесилення, деперсоналізація, знижена робоча продуктивність. Надалі перелік симптомів розширювався й деталізувався в роботах інших психологів.

Є. Махером було додано психосоматичне нездужання, порушення сну, убогість репертуару робочих дій, зловживання хімічними активаторами (наркотиками, медичними препаратами, алкоголем тощо), відсутність апетиту або надмірне споживання їжі, негативна Я-Концепція, агресивні почуття й поганий настрій, цинізм, апатія, депресія, песимізм, почуття провини, безглуздості.

В.В. Бойко [3] розподілив 12 симптомів емоційного вигорання відповідно до трьох фаз цього синдрому.

Так, фаза напруження (може тривати 3-5 років) виявляється через симптоми «проживання травмівних обставин» (сприймання професійних стосунків як травмівних), «незадоволення собою» (самокритика в професійному плані), «загнаності до клітки» (безвихідь і бажання змінити роботу), «тривоги і депресії» (посилення знервованості, депресивні настрої).

Фаза резистенції включає симптоми «неадекватного вибіркового емоційного реагування» (неконтрольоване емоційно негативне ставлення до суб'єктів), «емоційно-моральної дезорієнтації» (байдужість у професійних стосунках), «розширення сфери економії емоцій» (відчуження, замкненість), «редукція професійних обов'язків» (згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на неї).

Фаза виснаження охоплює такі симптоми: «емоційного дефіциту» (працівник не здатен більше допомагати суб'єктам діяльності, спонукати їх, мотивувати), «емоційного відчуження» (повне вимкнення емоцій у професійній діяльності), «особистісне відчуження або деперсоналізація» (зникнення інтересу до суб'єктів професійної діяльності), «психосоматичні та психовегетативні порушення» (погіршення фізичного здоров'я, розлади сну, головні болі, загострення хронічних захворювань, особливо шлункових).

У психології популярною є також класифікація симптомів емоційного вигорання на 5 груп:

1) психофізичні (зниження енергійності, хронічна, майже цілодобова, втома, безсоння, зміна ваги, запаморочення, астенія, тремтіння, підвищення артеріального тиску, дихальні розлади – задуха, захворювання шкіри, шлунково-кишкового тракту, серцево-судинної системи, зниження сенсорної чутливості);

2) психоемоційні (песимізм і цинізм у всіх життєвих сферах; байдужість і безнадія, агресивність і спалахи гніву, дратівливість, безпідставні тривожність, відсутність страху в небезпечній ситуації, депресія, істерія, почуття провини, сорому, самотності, зниження почуття інтересу до діяльності й пізнання нового, відчуття даремності роботи; дистрес і знецінення себе, фокусування на недоліках і помилках, нервові зриви);

3) поведінкові (зниження фізичного навантаження, шкідливі звички, імпульсивні дії, деперсоналізація, шаблонність у діяльності, відсутність ентузіазму, відчуття постійного ускладнення роботи із неможливістю справитися з нею (може брати додому і не виконувати), зміна робочого режиму – або невиправдане розширення часових рамок робочого часу, або зменшення, відкладення прийняття робочих рішень, зациклення на дрібних деталях, виконання великої кількості неважливих автоматичних неусвідомлюваних дій при уникненні важливих справ; формальне виконання роботи, відчуження від неї; негативні поведінкові наслідки в міжособистісних відносинах в соціальній і сімейних сферах);

4) інтелектуальні (зниження когнітивної здатності, витривалості, збільшення часу на відновлення після розумових зусиль, концентрації уваги, здатності до творчості, пізнання; формування негативних установок щодо роботи);

5) соціально-психологічні (зниження соціальної активності та ініціативності, дозвілля, закритість у міжособистісній комунікації ізоляція від контактів, «замкнення в собі», нездатність до емпатії, підвищення критичного ставлення до інших, потреба в зовнішній підтримці, втрата віри в професійні перспективи, відчуття соціальної непотрібності, ізоляції) [12].

Розглянута вище симптоматика не виявляється одночасно. Синдром складається поетапно. У психології запропоновано різні моделі стадійності синдрому «емоційного вигорання».

Найбільшу кількість (шість) стадій у процесі вияву синдрому було запропоновано М. Бурішем: 1) «попереджувальна» надмірна участь в реалізації робочих потреб із одночасним ігноруванням особистісних, втома; 2) «зниження рівня власної участі» – цинічне ставлення до роботи й колег, зникнення емпатії, порушення трудової дисципліни, задріість, відчуття, що всі використовують в корисних цілях; 3) «емоційні реакції» – прояви депресії, агресії, конфліктність; 4) «деструктивна поведінка» – деструктивні прояви в інтелектуальній, мотиваційній, емоційно-соціальній сферах; 5) «психосоматичні реакції» – розлади в сексуальній сфері, серцево-судинній і травній системах, формування хімічних залежностей; 6) «розчарування» – негативна життєва концепція, відсутність смислів, відчай.

Дж. Грінбергом було виявлено п'ять етапів: 1) «медовий місяць» (зниження енергійності вчителя з одночасним задоволенням від роботи); 2) «недостатність палива» (втома, апатичний стан, безсоння, втрата інтересу до професії, порушення трудової дисципліни); 3) «хронічні симптоми» (злість, проблеми зі здоров'ям, роздратованість, нестача часу); 4) «криза» (суттєве зниження працездатності); 5) «прибиття до стіни» (хронічна втома, під загрозою кар'єра) [44].

Чотириступенева модель була запропонована Б. Перлманом і Є.А. Хартманом: 1) напруження (додаткові зусилля, викликані складнощами виконання професійних вимог); 2) стрес від невідповідності вимог професії можливостям; 3) афективно-когнітивні та поведінкові реакції; 4) хронічний стрес.

Однофакторну модель розглядали Е. Аронсон, А.М. Пайнц.

Двофакторну – В. Шауфеллі, Х. Сінсма, Д. Діндердонк, що складається з виснаження та деперсоналізації [53].

Висновки до розділу 2

1. Дослідники пов'язують феномен емоційного вигорання зі стресом. Переважна більшість із них вказує на зв'язок синдрому з професійною діяльністю, зокрема підкреслюють зумовленість соціальними професіями, які вимагають інтенсивного міжособистісного спілкування. Окремі розглядають більш широко, поза професійною діяльністю, констатують його прояви у навчальній, громадській, у тому числі волонтерській, домашній роботі та діяльності, пов'язаній із доглядом за дітьми. У Міжнародній класифікації захворювань підкреслюється саме професійний контекст життя і виключається – в інших сферах.

Сучасний погляд на проблему профілактики і подолання синдрому робить акцент на підвищенні стресостійкості, ресурсності працівників.

2. Емоційне вигорання зумовлене як зовнішніми чинниками, передусім організаційними, так і внутрішніми. У кожній професії впливають додатково ще й специфічні чинники. Для педагогічної – це фактори, пов'язані зі ставленням суспільства до професії – недооцінення із завищеними очікуваннями, інтенсивне спілкування вчителів на роботі, передусім із батьками учнів, перевантаження; самооцінка, невротичність, зовнішній локус контролю, конкретні захисні стратегії та копінги.

Сьогодні на емоційне вигорання українських педагогів можуть впливати й додаткові стресогенні фактори, що відносяться до міжнародних (воєнний конфлікт: воєнне вторгнення російської федерації в Україну).

3. Спостерігаються різні підходи до структури синдрому (запропоновано від 1 до 6-ступеневих моделей). Однак у роботах усіх науковців прослідковуються такі аспекти як виснаження, редукція професійних обов'язків і деперсоналізація.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПІДВИЩЕНОЇ СТРЕСОГЕННОСТІ СУСПІЛЬСТВА

2.1. Організація експериментального дослідження психологічних особливостей прояву синдрому професійного вигорання у вчителів

Для реалізації мети магістерської роботи необхідно було провести дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів середньої освіти в умовах підвищеної стресогенності (воєнне вторгнення російської федерації на територію України).

Етапами емпіричного дослідження є такі:

1. Визначення, відповідно до цілей дослідження, й обґрунтування діагностичного інструментарію.
2. Визначення вибірки респондентів, формату проведення дослідження за критеріями репрезентативності й добровільності, валідності.
3. Проведення емпіричної розвідки.
4. Статистичне впорядкування отриманих даних і здійснення на їх основі аналізу психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів.

Таким чином, передусім нами було зроблено огляд психологічних діагностичних методик для вимірювання емоційного вигорання, які є перевіреними і визнаними в психології. Для цього застосовуються «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янові); «Діагностика емоційного вигорання» (В.В. Бойко); «Методика визначення психічного вигорання» (Ф. Беррі в адаптації О.О. Рукавішнікова); «Синдром вигорання в професіях «людина»-«людина» (Г.С. Нікіфоров); «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон); «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг) тощо.

Серед них нами було обрано *методику В.В. Бойка* [11] як таку, що надає більш повну інформацію про ступінь сформованості кожної фази та симптому

емоційного вигорання. Вона дозволила простежити вияв синдрому емоційного вигорання в учасників, домінуючі симптоми, що виявилися саме в період дії додаткових стресорів, на вчителів. На основі аналізу результатів було визначено, в подальшому, програму психокорегувальних заходів.

Опитувальник В.В. Бойка включає 84 твердження, які стосуються різних проявів синдрому в професійній діяльності за трьома фазами та чотирма симптомами в кожній із них. Респондентам пропонується погодитися або не погодитися з кожним із тверджень анкети. Далі підрахунок результатів відбувається шляхом підсумування кількості балів за кожним із 12-ти симптомів однієї з трьох фаз професійного вигорання відповідно до запропонованого автором методики «ключа» (див. Додатки А, Б). Це дає змогу виявити стадію сформованості кожної фази і симптому на момент опитування.

Під час дослідження спочатку підраховувалася сумарна кількість балів, внесених до таблиці Excel, за кожною фазою та симптомом, що дало можливість простежити, на якій стадії сформованості він перебуває в певній кількості респондентів. Потім здійснювалося підсумовування кількості всіх балів кожного респондента для визначення показника синдрому емоційного вигорання в нього з подальшим узагальненням отриманих даних у відсотках.

Під час інтерпретації отриманих даних ми звертали увагу на симптоми, що домінують (склалися, почали формуватися, відсутні) в межах фази; на те, якими чинниками вони викликані; які характеристики потребують корекції для зниження емоційної напруги педагогів.

Більш детальну характеристику фаз і симптомів за методикою В.В. Бойка було наведено вище – в підрозділі «Психологічні чинники та симптоми синдрому «професійного вигорання» педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» цієї наукової роботи.

Також нами були проведені додаткові уточнення інформації за допомогою опитувальників «Самооцінка стійкості до стресу» (стресостійкість розуміємо як здатність витримувати стресові ситуації без негативних наслідків, що визначає, наскільки особистість може управляти тиском,

зберігаючи при цьому ефективність та функціональність) [35] і тесту на резильєнтність Е. Сібєрта, адаптованого The Resilience Advantage (резильєнтність розуміємо як здатність пристосовуватися до труднощів, стрімкого змінного середовища чи стресових ситуацій, можливість відновлення психічної та фізичної стійкості після важких життєвих перипетій) [46].

Опитувальники включали твердження – 18 і 10 відповідно, – які вчителям треба було оцінити: для резильєнтності за ступенем відповідності їхній особистості (1 - «не погоджуюся зовсім», 2 - «скоріш не погоджуюся», 3 - «важко відповісти», 4 - «швидше не погоджуюся», 5 - «цілком не погоджуюся») та для стресостійкості за частотністю для їх проявів у учасника (1 - «рідко», 2 - «інколи», 3 - «часто»). Кількість балів підсумовувалася і відбувалася інтерпретація результатів відповідно до «ключів» (для стресостійкості див. Додаток Г, для резильєнтності див. Додаток Д).

В умовах сьогодення неможливо було простежити стресостійкість і резильєнтність у динаміці в довоєнний період і під час війни, щоб констатувати точно можливі зміни цих психологічних характеристик під впливом стресорів суспільних викликів. Однак застосування зазначених опитувальників дало можливість зафіксувати показники стресостійкості та резильєнтності на момент дослідження і простежити, які їхні складники виявляються у вчителів найбільшою/найменшою мірою в зазначених умовах.

Орієнтовну інформацію щодо динаміки стресостійкості у період «довоєнний час – кінець першого року війни» нами було отримано під час відповідей педагогів на запитання спеціальної, розробленої нами *додаткової анкети* – «Що думаєте з приводу власної стресостійкості сьогодні: чи змінилася за цей рік (зросла, знизилася, лишилася на тому самому рівні)?».

Зазначена додаткова анкета включала й інші запитання, що стосувалися таких аспектів:

- ієрархії чинників впливу на емоційний стан, що призвели до вигорання («Оберіть зі списку стресогенні чинники, які, на Ваш погляд, значно вплинули

на емоційний стан і життєвий тонус у кінці навчального року», «Зазначте ті чинники, які не були запропоновані у відповідях для вибору»);

- профілактичних індивідуальних дій педагогів з метою зниження впливу стресогенних чинників на психічне здоров'я («Які прийоми систематично використовуєте з метою подолання внутрішньої тривожності?», «Чи передбачаєте свідомо час для відпочинку?»);

- суб'єктивної образної форми синдрому емоційного вигорання («Як можете схарактеризувати ваш стан зараз – на що схожий в образному плані?»).

Анкета також містила запитання біографічно-професійного характеру (стаж; ланка школи, в якій працювали; форма навчання учнів у рік опитування).

Проводилися й *усні бесіди з учителями*, в яких уточнювалися умови й обставини, в яких відбувалася їхня діяльність у перший навчальний рік від початку воєнного вторгнення, – це допомогло в загальних рисах зрозуміти картину і зорієнтувало під час підготовки запитань і відповідей анкети.

Географія дослідження визначалася з огляду на ступінь впливу чинника воєнних подій. Тому були залучені населені пункти, жителі яких зазнали значного впливу на психіку у дні війни.

Отже, для дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах підвищеної стресогенності на початку червня 2023 року (півтора року від початку воєнного вторгнення, наприкінці першого повного навчального року в умовах воєнного стану) нами було проведене онлайн-опитування (Google-форма) працівників закладів середньої освіти м. Чернігова (ЗЗСО I-III ступенів № 1, 3, 24, 29, ЗЗСО № 25 I ступеня) і Чернігівської обл. (Анісівський ЗЗСО I-III ступенів, Киїнський ліцей імені К. Светенка, Крутівський ЗЗСО I-III ст., Семенівський ЗЗСО I-III ст № 1, Шаповалівська ЗОШ I-III ст.), м. Києва (Міжнародний ліцей STUDY Academy High School).

Експериментальним дослідженням було охоплено 91 особу. Серед них 48,4 % учителів початкової, 51,6 % середньої та старшої ланок школи з різним

педагогічним стажем (приблизно однакової кількості в кожній категорії): 1-9 років – 23,0% , 10-19 років – 26,3 %, 20-29 років – 30 %, понад 30 років – 32,6 %, що працювали впродовж навчального року в дистанційному, змішаному та очному форматах.

Усі учасники взяли участь в онлайн-опитуванні добровільно.

Таким чином, за допомогою опитувальників на дослідження симптомів емоційного вигорання, визначення стресостійкості та резильєнтності, а також розробленої нами анкети, які проводилися в електронному форматі, та усних уточнювальних бесід з педагогічними працівниками, які працювали в умовах першого року війни, було проведено дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання, опису й узагальненню результатів якого буде присвячено наступний підрозділ роботи.

2.2. Результати дослідження психологічних особливостей синдрому професійного вигорання в педагогів

Наведемо результати якісного і кількісного аналізу даних, отриманих у процесі бесіди, письмового опитування і психодіагностики, зупинившись на характеристиці стану емоційного вигорання вчителів зазначеної вибірки та умов посиленої стресогенності, які мали вплив на нього. Прослідкуємо орієнтири для розробки програми профілактики емоційного вигорання.

Основною умовою підвищеної стресогенності вважаємо воєнне вторгнення, оскільки в його умовах одночасно чинила вплив значна кількість нових стресорів, що виникли спонтанно. Схарактеризуємо детальніше умови, в яких довелося працювати вчителям у перший рік війни.

Через посилену небезпеку, недостатність облаштування шкіл укриттями, роботу на відстані, багато шкіл працювали в неочному форматі. За даними нашого дослідження, 57,1 % опитаних викладали в 2022-23 навчальному році в змішаному форматі; 26,7 % – дистанційно; 17,5 % – очно. Тож, особливості дистанційного режиму, а також інші чинники, пов'язані з

війною, у дослідних регіонах (на територіях яких велися активні бойові дії в гостру фазу війни), мали вплив на більшу частину вчителів.

Розкриємо вплив цих умов на емоційний стан педагогів на основі матеріалів бесід із учителями та результатів їх анкетування.

Як виявилось в процесі бесід, упродовж навчального року дистанційна та, частково, змішана форми навчання (83,8 % разом від загальної кількості опитаних) вимагали проведення педагогами значної частини часу на добу за ноутбуком і телефоном. Дистанційна робота з дому передбачала локалізацію вчителя на одному місці впродовж дня, фокусування зору й уваги на моніторі комп'ютера і занурення в реальність віртуального уроку. Відбувалося просторове «злиття» робочої та відпочинкової зон удома (створення цілодобової ілюзії присутності на роботі і неможливості повноцінно відпочити). Реальністю життя вчителів стали щоденний значний обсяг домашніх самостійних учнівських робіт; відсутність часу на інші справи; обмеження в ресурсному міжособистісному спілкуванні, інших видах діяльності, фізичній активності й достатньому піклуванні про здоров'я, які необхідні для гармонізації життєвих сфер учителів і їх емоційного відновлення. Відповідно до результатів соціологічного опитування фундації GoGlobal, проведеного серед українського вчителства на початку 2023 року, після 24 лютого 2022 року 84 % із педагогів мали більше навчальне навантаження, порівняно з попереднім роком [9].

Усе вищезазначене могло негативно впливати на зір, опорно-руховий апарат, концентрацію уваги і пам'ять, сприяти перевтомі.

Крім того, на постійну письмову комунікацію педагогічного працівника із іншими суб'єктами професійної діяльності витрачалося значно більше часу, який вчитель міг би використати на виконання інших задач. У цих умовах на особисті потреби, відновлення сил часу не вистачало.

Постійна робота в дистанційному форматі зумовила дефіцит живого спілкування з колегами й учнями (відсутність зворотного емоційного зв'язку є суттєвим недоліком у забезпеченні професійної мотивації педагогів).

Обмеженість комунікації писемним мовленням, яке стало основним інструментом у професійному дистанційному спілкуванні (не передбачає невербальний супровід, і це може спотворювати повідомлення у процесі їх декодування) сприяла непорозумінням з колегами та батьками учнів, конфліктам, додатковому стресу, а, в подальшому призвести до деперсоналізації.

Масові проблеми з електропостачанням і інтернетом (осінь-зима 2022-2023) зумовили неможливість здійснювати планомірну роботу педагогами, необхідність швидко змінювати розклад і плани уроків, – це стало викликом для педагогів із високою ригідністю.

Ці ж умови сприяли зниженню якості освіти, що стало додатковим стресором для вчителів (74,5 % учителів зазначили, що часто непокояться через якість роботи), який здатен знижувати професійну самооцінку, демотивувати, сприяти «вигоранню».

Було з'ясовано, що багато вчителів отримали від керівництва задачі з популяризації їхніх закладів освіти в соціальних мережах (а відповідно, й зросла кількість «відкритих» заходів), оскільки, в контексті міграційних процесів, необхідно було боротися за наповнюваність шкіл. Така насичена зайнятість учителів фактично унеможливила необхідне відновлення й відпочинок.

Для багатьох освітян стресором стали пошкоджені будівлі освітніх закладів, у яких вони працювали, бо сприймалися як особисті втрати. А їх відновлення, що фактично позбавило вчителів відпусток, забрало багато фізичних сил і зумовило неможливість відновлення організму після першого півріччя воєнних дій.

В умовах майже цілодобової зайнятості необхідно свідомо планувати відпочинок (павзи, прогулянки, дружнє спілкування тощо), забезпечувати життєвий баланс.

Аналіз анкетних даних дає підстави стверджувати, що 9,3 % вчителів не знаходили часу на відпочинок; 59,3 % відпочивали тоді, коли спонтанно

з'явиться можливість (за вищеприписаної щільної зайнятості, можна припустити, вона, частіше за все, не з'являється). І лише третина (31,4 %) із них зазначили, що свідомо планують відпочинок. Зазначені результати подано на Рис. 2.1.

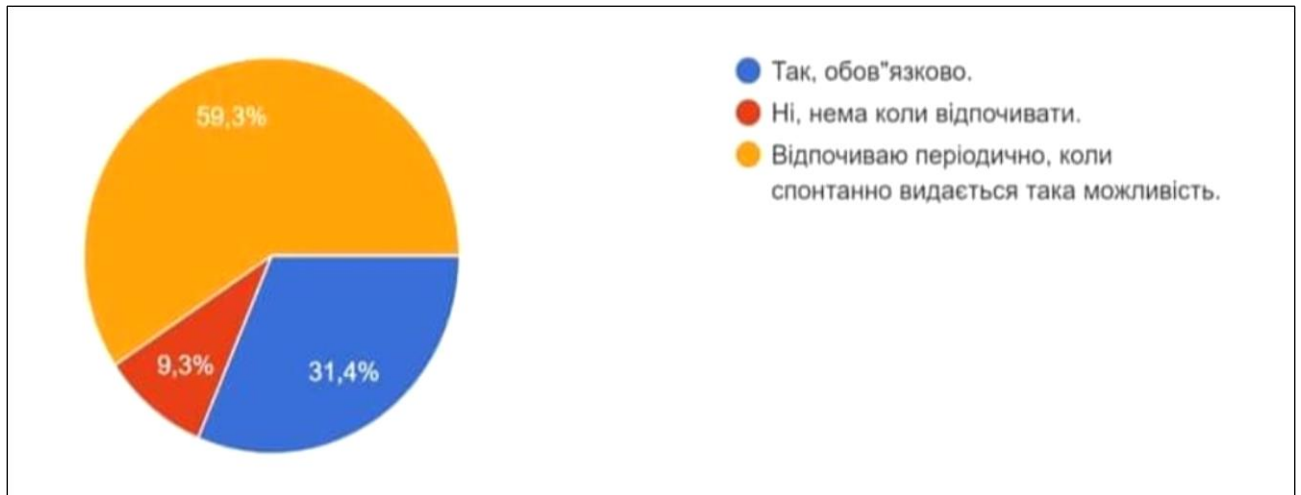


Рис. 2.1. Діаграма планування працівниками освіти відпочинку

Аналіз відповідей на анкетне запитання щодо здійснення вчителями психологічної самопомоги свідчить, що близько третини респондентів (30,6 %) ніяк не піклуються про своє психічне здоров'я під час роботи. Серед них 14,0 % знають окремі техніки, але не використовують їх; 14,6 % не володіють ними; 2,0 % не бачать у цьому потреби.

Ті, хто все ж таки вважають, що здійснюють профілактику емоційного вигорання (69,4 %), зазначили, що використовують для цього фізичні вправи, дихальні практики і техніку «заземлення». Як поодинокі, були також зафіксовані такі відповіді: «відпочиваю», «самозаспокоююсь», «відволікаюся на поточні справи», «аутотренінг, підтримка родини, споглядання природи», «масаж, медитації, прогулянки», «приємне спілкування». Один респондент зазначив, що відвідує психотерапевта.

Внаслідок постійних сигналів повітряних тривог здатна посилюватися ситуативна та особистісна тривожність: крім власного занепокоєння під час них, педагоги мають відповідальну місію – забезпечити термінову безпеку учням, якщо навчання змішане чи очне.

Спонтанність сигналів повітряних тривог спричиняє зміни в розкладі, відміни уроків, вимагає від учителів гнучкості мислення, підготовки кількох варіантів навчальних матеріалів для різних форм навчання, здатності швидко їх трансформувати, що може емоційно виснажувати вчителів.

І паралельно з цим учителі, як і інші громадяни, отримували щоденно негативні новини, хвилювалися за родичів, які перебувають на фронті, та втрачали близьких.

Відповіді на запитання запропонованої нами анкети щодо найбільш впливових негативних чинників на емоційний стан учителів дозволяють розташувати їх, за частотністю згадування, таким чином (в дужках вказано відсоток респондентів, для яких відповідь актуальна):

- 1) тривожні воєнні новини, обстріли (80, 2%);
- 2) щільний робочий графік (55,8%);
- 3) потреба «відповідально тримати спокійне обличчя» перед учнями під час повітряних тривог, хоча всередині відчувають інші емоції (38,4%);
- 4) фактична відсутність відпустки (під час відпустки вчителі ремонтували школи та плели маскувальні сітки; 29,1%) ;
- 5) зниження успішності учнів з «об'єктивних» причин (26,7 %);
- 6) відсутність зворотного зв'язку від учнів під час дистанційного навчання (24, 4 %);
- 7) знецінення роботи керівництвом, відсутність матеріальної винагороди за високого внеску працівника (23,3%);
- 8) відсутність психологічної допомоги (19,8 %);
- 9) значна кількість відповідальних робочих активностей типу «відкритих уроків», «показових заходів, конкурсів (17,4 %);
- 10) незнання прийомів додання тривоги, паніки (11,6 %);
- 11) несприятлива атмосфера в колективі (11,6 %);
- 12) ситуації непорозумінь із колегами, «токсичне» спілкування з кимось із них (10,5 %);
- 13) складні сімейні обставини (8,1 %) .

Серед інших були названі й такі чинники:

- незадовільний стан здоров'я (посилення ускладнень після хвороб, підвищення захворюваності, внаслідок постстресового ослаблення організму);
- вимкнення світла й нестабільний інтернет або його відсутність;
- необхідність постійно висвітлювати власну роботу в соціальних мережах на вимогу керівництва; ремонт власного зруйнованого будинку;
- невизначеність майбутнього, хвилювання за рідних, які знаходяться в небезпечних зонах;
- спілкування з «токсичними» батьками окремих учнів;
- матеріальна скрута, ріст цін, низька оплата праці;
- неможливість технічно організувати змішане навчання.

Отже, серед найбільш значущих чинників впливу на емоційний стан учителів у період війни, за їхньою оцінкою, бачимо наявність таких, які не були в такій мірі актуальними в мирний час.

Розглянемо результати дослідження нами актуального емоційного стану педагогічних працівників закладів середньої освіти.

За самооцінкою педагогів, лише 2,2 % опитаних лишилися в ресурсному стані (почуваюся «як заряджена батарея», «відчуваю гордість і радість за зростання та розвиток учнів») до кінця 2022-2023 навчального року. Причому один із них упродовж усього періоду проходив індивідуальну психотерапію.

Задовільний стан констатували в себе 6,6 % опитаних: дали відповіді типу «задовільний», «нормальний», «у цілому добрий», «середній».

Решта 86,8 % учителів перебували в нересурсному психоемоційному стані, про що свідчать наведені ними в анкетах відповідні метафоричні описи:

- а) класична для синдрому: 21,9 % – «вичавлений лимон»;
- б) опис емоційного стану: 36,4 % – «втома», «втомлений, як ніколи», «заморилася», «розгублена», «сильне виснаження», «тривожна», «трохи збуджений», «стан, коли нічого не хочеться робити – все робиш через силу», «треба перепочити» і подібні;

в) «креативні»: 18,7 % – «спортсмен у кінці марафону», «розвалина», «пожовкле листя», «куля, яка вибухне», «голова – переповнений автобус», «вчитель-робот», «хочу у відпустку», «виснажений овоч», «губка», «хаос», «ледь жива», «повітряна кулька перед вибухом», «зомбі: форма є, наповнення немає», «огірочок, який не хрумтить», «нуль», «хочу знайти точну планети, найбільш віддалену від нашої школи» тощо;

г) зооморфні: 9,8 % – «виснажена кляча», «тяглова коняка», «кінь, який пробіг величезну відстань, а йому води не дали», «білка в колесі», «зморена собака», «побитий пес», «нав'ючений багажем вісюк», «засмиканий знервований хом'як у колесі», «тюлень: лежу і не шарю, що далі робити».

Привертають увагу відповіді, в яких можна простежити острах за майбутнє або надію на світле майбутнє: 3,3 % відповіли про свій стан так: «активність разом із невизначеністю», «невідомо, що буде завтра», «після дощу обов'язково буде сонечко та веселка». Ці відповіді, очевидно, викликані пережитими воєнними подіями.

Одна респондентка (1,1 %) відповіла, що відчула радість і енергію від очного навчання, що було запроваджене в школі в кінці навчального року («враховуючи той факт, що вийшли в офлайн в кінці року, то готова була працювати ще»), пояснюючи це можливістю живого спілкування з учнями. Тож, живе спілкування розглядає як ресурсне для себе.

Як було зазначено вище, нами також було проведено діагностику емоційного вигорання педагогів за методикою В.В. Бойка (її результати представлено в Табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Результати діагностики синдрому емоційного вигорання в педагогічних працівників закладів середньої освіти за фазами та симптомами (у %)

	Відсутня %	Почала форм.%	Форм. %	Домінант. %	Сформ. %
Фаза напруження	69		26		6
1. Переживання психотравмівних обставин	42	18		12	19
2. Незадоволеність собою	59	25			7
3. «Загнаність у кут»	76	11		3	1
4. Тривога і депресія	60	19		5	7
Фаза резистенції	10		35		46
1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	5	42		23	21
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	22	35		10	24
3. Розширення сфери економії емоцій	35	12		4	40
4. Редукція професійних обов'язків	20	22	1	28	20
Фаза виснаження	39		32		20

1. Емоційний дефіцит	37	22		12	20
2. Емоційне відчуження	32	46		5	8
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація)	42	25		8	16
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення	53	19		11	9

Аналіз отриманих даних свідчить, про такі факти.

У 91,2 % опитаних на тому чи іншому рівні синдром емоційного вигорання має прояви. У 55,0 % із них він повністю сформувався хоча б в одній із трьох фаз (в тому числі в 9,9 % – у двох фазах; 1,1 % у всіх фазах). У 36,2 % респондентів синдром перебуває на стадії формування принаймні в одній фазі. Лише у 8,8 % синдром емоційного вигорання відсутній. Ці результати представлені в діаграмі ступенів вияву синдрому за кількістю фаз на Рис. 2.2.

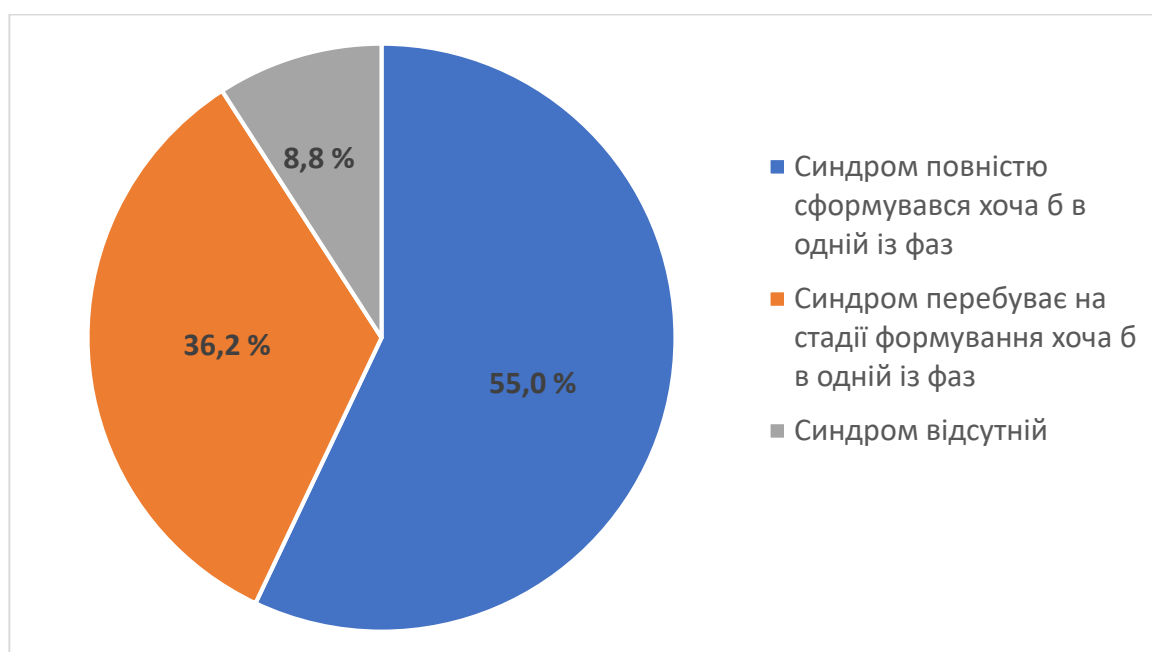


Рис. 2.2. Діаграма ступенів вияву синдрому в працівників середньої освіти за кількістю фаз

Привертає до себе увагу той факт, що фаза «напруження», сформувалася лише в 6,6 %, формується – в 28,6 %, відсутня в 75,8 % опитаних. У ній переважає як такий, що склався, симптом «переживання травмівних обставин» (20,9 % респондентів) і він же домінує у фазі (13,2 %). Найменшою мірою виявив себе у симптом «загнаність у кут» (відсутній у 83,6 % опитаних).

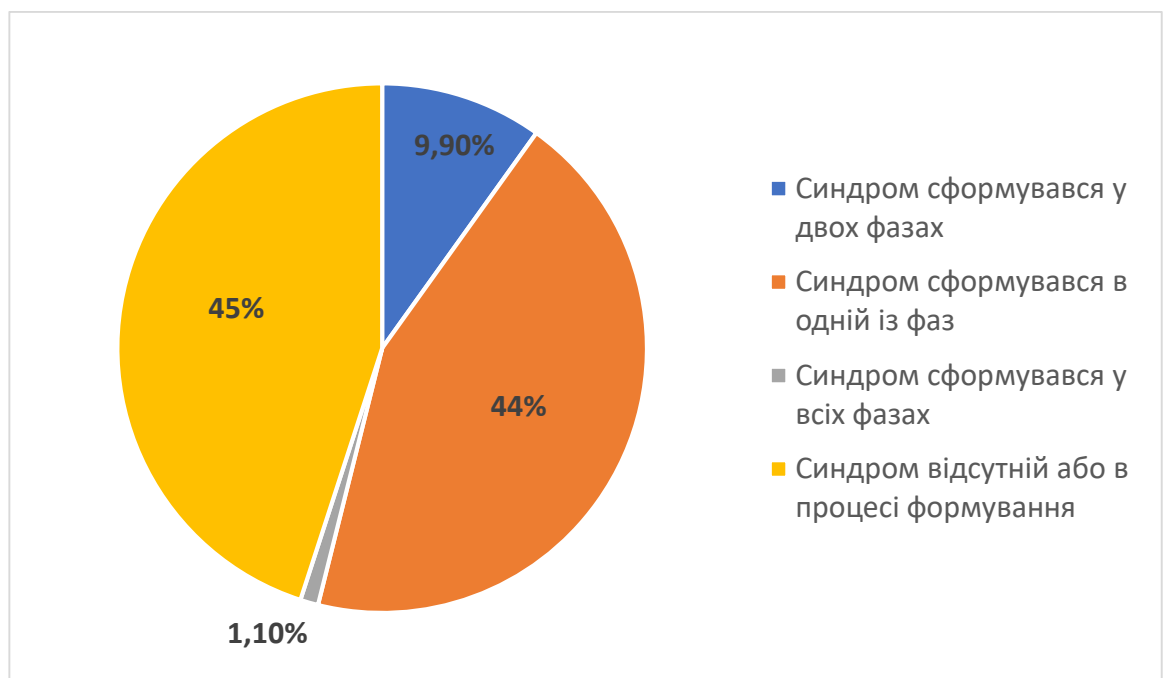


Рис. 2.3. Діаграма ступенів сформованості синдрому в працівників середньої освіти

У значно більшій кількості респондентів виявилися симптоми *фази «резистенції»*. На момент опитування ця фаза сформована в 45,0 % опитаних, перебуває на стадії формування в 36,0 % і відсутня лише в 10,0 % із них.

У цій фазі переважає, як такий, що склався, симптом «розширення сфери економії емоцій» (у 44,0 % респондентів), при цьому він же відсутній у найбільшій кількості респондентів (38,5%). Педагоги відчувають замкненість і відчуження. Домінує симптом «редукція професійних обов'язків» (28,0 %), що свідчить про згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на неї з метою економії емоцій.

У цілому фаза «виснаження» сформована в 20,0 % педагогів, формується – в 32,0 %, не сформувалася – в 39,0 % опитаних.

У цій фазі переважає, як такий, що склався, симптом «емоційний дефіцит» (у 22,0 % респондентів) і він же, водночас, є домінуючим (у 13,2 %). Цей симптом означає, що педагог не здатен більше допомагати учням і колегам, спонукати їх, мотивувати.

Симптом «емоційне відчуження», який полягає у повному вимкненні емоцій, почав формуватися в 50,6% (сформований повністю у 5,5%, відсутній у 35,2 % респондентів).

«Деперсоналізація», що являє собою негативне ставлення до себе і власних професійних досягнень, сформована в 17,6 %, відсутня в 46,2 % респондентів.

Найменшою мірою виявився в опитаних симптом «психосоматичні та психовегетативні порушення» (сформований у 9,8 %, відсутній у 58,2 %).

Додатково нами було здійснено якісний аналіз даних анкетного опитування в зіставленні з результатами діагностики за методикою В.В. Бойка. Під час нього ми дослідили характеристики групи опитаних, в яких не були сформовані й не перебували на етапі формування жодна з фаз синдрому емоційного вигорання (8,8 % від загальної кількості опитаних).

Ними виявилися опитані з такими характеристиками:

- педагогічний стаж понад 30 років – 50,0 % (4 особи), 10-19 років – 37,5 % (3 особи) і 1-9 років – 12,5 % (1 особа);
- 87,5 % із них (7 осіб) – педагоги початкової школи;
- працювали очно 50,0 % (4 особи), у змішаному форматі 25,0 % (2 особи), дистанційно – 25,0 % (2 особи) – отже, на 75 % із них не впливали недоліки дистанційної форми у воєнний період;
- обов'язковий відпочинок між роботою планували 25 % (2 особи), 75 % відпочивали періодично, коли спонтанно з'являвся на це час;
- 100 % (8 осіб) із них застосовували техніки дихання або/та фізичні вправи для стабілізації психоемоційного стану.

Нашу увагу привернуло й те, що жоден із них не вказав серед чинників ті, що пов'язані із зовнішнім локусом контролю (відсутність психологічної допомоги; знецінення праці керівництвом та відсутність матеріального заохочення; токсичні міжособистісні стосунки та несприятлива атмосфера в колективі), на противагу тим педагогам, у яких синдром сформувався хоча б в одній фазі (55,0 % від загальної кількості опитаних). Серед останніх 26,5 % зазначили, що на їхній емоційний стан значно вплинула відсутність емоційної підтримки; 24,5 % – знецінення керівництвом результатів роботи і відсутність матеріальних заохочень; 20,4 % – токсичні стосунки з батьками учнів і колегами; 14,2 % – недостатнє володіння психологічними прийомами саморегуляції.

Наведені дані демонструють вплив на емоційне вигорання вчителів професійних криз (нижче в період 10-19, понад 30 років стажу); формату міжособистісної взаємодії (нижче за очної форми роботи); психологічної самопомоги (нижче за умови цілеспрямованого піклування про себе, організації відпочинку в умовах надмірного навантаження й дефіциту часу); локусу контролю (нижче за внутрішнього контролю).

У зв'язку з тим, що емоційне вигорання – синдром, що виникає як наслідок стресу в професійній сфері, а в умовах дослідження – ще й під впливом дії додаткових зовнішніх стресорів, нами було визначено рівень стресостійкості та резильєнтності педагогів (статистичні дані наведено в Таблиці 2.2).

У результаті дослідження було виявлено, що переважна більшість педагогів – 74,5 % мають на момент опитування середній рівень стресостійкості, 14,9 % – високий і лише в 10,6 % стресостійкість низька (є чутливими до стресорів і не здатні чинити їм опір).

Ще вищі показники резильєнтності: 63,8 % опитаних мають високий її рівень – легко відновлюються після стресу, середній законстатовано в 25,5 %, помірний – у 10,6 %, дуже низький не був зафіксований.

Таблиця 2.2.

Результати дослідження рівнів стресостійкості та резильєнтності педагогічних працівників

Рівні	Стресостійкість (%)	Резильєнтність (%)
Високий	14,9	63,8
Середній / Достатній	74,5	25,5
- / Помірний	-	10,6
Низький	10,6	0

За неможливості здійснити аналіз цих показників у динаміці, не можемо стверджувати напевно, що відбулося зі стресостійкістю та резильєнтністю педагогів через вплив воєнних умов, проте показовим є і той факт, що 46,5 % зазначили, що їхня стресостійкість зросла під час війни (результати продемонстровано на Рис. 2.2.).

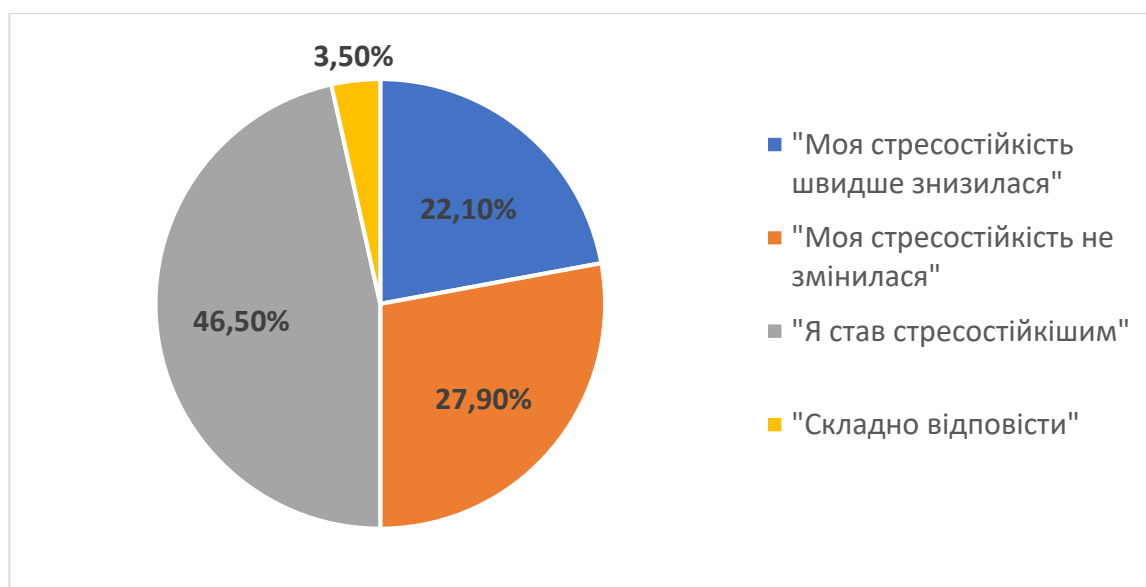


Рис. 2.2. Діаграма динаміки стресостійкості працівників освіти в зіставленні з довоєнним періодом (за свідченнями самих педагогів)

Аналіз відповідей вчителів на окремі запитання анкети щодо резильєнтності дають можливість зробити такі висновки, щодо того, які

особистісні характеристики дають їм можливість швидко відновлюватися (при аналізі відповідей опитувальника на резильєнтність відповіді «важко визначитися» не бралися до уваги):

- *відкритість до нового досвіду* наявна в 93,7 %, на противагу 6,4 % опитаних (твердження «Отримую уроки зі свого та чужого цінного досвіду»);
- *оптимістичне мислення* наявне в 87,2 %, на противагу 6,4 % («Я оптиміст і здатен долати труднощі, вони тимчасові»);
- *адаптивність* засвідчили 61,7 %, на противагу 19,2 % («Вмію знаходити користь, навчатися у надважких обставинах»);
- *високу емоційна гнучкість* констатували в себе 59,6 %, на противагу 19,1% («Почуття гніву, втрати, розчарування тривають недовго»);
- *віру у свої сили й здібності, здатність долати труднощі* констатували 53,2 %, на противагу 12,8 % («Добре вмію вирішувати складні задачі ефективно»);
- *витривалість* засвідчили 49,0 %, на противагу 19,1 % («Я сильний витривалий, добре тримаюся у важкі часи»).

При цьому низьку толерантність до невизначеності констатували в себе 27,7 % опитаних.

Емоції інтерес (твердження «Коли потрапляю в складну для себе ситуацію, не втрачаю цікавості, ставлю питання») і гумор («Можу знаходити гумор навіть у складних ситуаціях») визначають ефективними для відновлення себе після стресу 78,7 % (на противагу 6,4%) і 68 % (на противагу 10,6 %) учителів відповідно. Отже, ці емоції можуть бути опорними під час профілактики синдрому емоційного вигорання та відновлення сил.

Отже, результати опитування вчителів м. Чернігова, Чернігівської області і м. Києва, підтверджують наявність у 86,8 % із них нересурсних відчуттів: від емоційної втоми до емоційного виснаження на кінець першого навчального року від початку воєнного вторгнення. У 91,2 % опитаних на тому чи іншому рівні має прояви синдром емоційного вигорання. Найбільшою мірою він виявляється у фазі «резистенції», найменшою – у фазі

«напруження». Найбільш виразно проявилися симптоми «переживання травмівних обставин», «розширення сфери економії емоцій», «емоційний дефіцит», «емоційне відчуження», «редукція професійних обов'язків». При цьому половина від загальної кількості опитаних відчувають зростання стресостійкості після початку воєнного вторгнення. Переважна більшість учителів мають середній рівень стресостійкості й високий – резильєнтності.

Була виявлена недостатня обізнаність багатьох учителів щодо способів профілактики й подолання синдрому, обмеженість у техніках ресурсування, спонтанність і недостатня систематичність у їх застосуванні, а також недооцінка ефективності прийомів психологічної самопомоги.

У процесі дослідження були також виявлені особистісні характеристики, що сприяли стабілізації емоційного стану вчителів.

Отримані в процесі дослідження дані дають можливість сформулювати відповідні рекомендації щодо профілактики та зниження симптомів емоційного вигорання.

2.3. Характеристика програми («марафону») профілактики та подолання синдрому професійного вигорання у вчителів

При розробці організаційних аспектів (*формату проведення, часових термінів*) реалізації програми подолання синдрому професійного вигорання важливо, на наш погляд, урахувати такі особливості, виявлені в процесі емпіричного дослідження.

1. Той факт, що серед опитаних виявився відсоток учителів, які знали прийоми саморегуляції, але не застосовували їх, не планували відпочинкові заходи цілеспрямовано, потребує практичного формування звичок психогігієнічної поведінки. Тому програма повинна бути, за тривалістю, достатньою для цього, і, водночас, не надто тривалою, щоб не згасла мотивація до участі в ній. Запропонована нами програма є *середньотривалою* – *розрахована на 21 день* (формат «марафону»).

2. Програма має включати як дистанційні заходи, так і очні, оскільки в живому спілкуванні, у взаємодії ефективніше відбувається емоційне відновлення. Саме живого спілкування, зворотного емоційного зв'язку не вистачало вчителям: окремі з них зазначали, що їхній стан поліпшився, коли після дистанційного навчання почали працювати очно. Отже, програма має впроваджуватися у змішаному форматі. Пропонуємо здійснювати основне спілкування між учасниками в телеграм-чаті, там же розміщувати психоедукаційні мінівідео- чи аудіолекції, надавати зворотний зв'язок педагогам щодо виконаних завдань. Крім цього, передбачене проведення трьох очних тренінгів (одноразово щотижня).

3. Врахування браку часу у вчителів (робоча завантаженість) зумовлює важливість збалансування таких умов: лаконічності залучення до програми і регулярності в її впровадженні. Тож, залучення мають бути частими, але короткочасними (це відповідає й закономірностям ефективного формування навичок). Це можливо за щоденного залучення до виконання лаконічних завдань, нетривалих інформаційних включень.

4. Недостатня обізнаність щодо способів психоемоційної самопомоги, запит на психологічну допомогу, висловлений учителями в анкетах, вимагає включення до програми теоретичного (психоедукаційного) й практичного (тренінги, щоденні завдання) блоків.

5. Експериментальні дані свідчать про те, що в різних педагогів емоційне вигорання виявляється сформованістю різних симптомів. Тому програма передбачає врахування індивідуальних особливостей учасників. Її етапи повинні включати попередню діагностику емоційного стану учасників і, за потреби, може бути запропонована індивідуальна психоконсультувальна робота.

6. Важливим є мотиваційний складник програми. З цією метою передбачено:

1) фасилітація усвідомлення педагогами ефективності участі і розкриття нових можливостей після подолання симптоматики синдрому;

2) групова робота: обмін досвіду між учасниками, інтерактивна робота в парах і мінігрупах щодо виконання завдань сприятиме їх сильнішому залученню;

3) подання змістової інформації повинно бути цікавим, завдання рекомендується пропонувати в гейміфікованій формі: під час «марафону» може бути передбачене накопичення учасниками балів за виконані завдання із подальшим «обміном» на можливість проходження індивідуальних психологічних консультацій або інших бонусів;

4) використання електронного рефлексивного щоденника «марафону» кожним учасником (за бажанням), куди вноситимуть відмітки про успіх у виконанні завдань, у якому рефлексуватимуть.

З огляду на результати емпіричного дослідження при визначенні *змісту програми* слід враховувати, на нашу думку, такі виявлені під час нього аспекти:

- недостатню едукацію щодо емоційного вигорання (розуміння наслідків синдрому, потреби приділяти цілеспрямовану увагу відпочинку, здатності контролювати емоційний стан) та прийомів саморегуляції (оволодіння і систематичне застосування);

- тенденцію до екстернальності (формувати внутрішній локус контролю, асертивність);

- тенденцію до емоційного відчуження, «завмирання» (формувати звичку керувати емоціями, ознайомлення з відповідними способами (тривога, злість, образа), дозволяти собі проживати екологічно різні емоції);

- підвищена особистісна відповідальність за якість освіти (розмежування сфер особистісного і зовнішнього контролю за ситуацію);

- недостатній розвиток комунікативних умінь (здатність активно слухати й вирішувати конфлікти, екологічно взаємодіяти з батьками учнів і колегами);

- залежність від професійних криз (фокус на підвищення професійної самооцінки);

- перенапруження (дотримання балансу в життєвих сферах [52]; запровадження прийомів тайм-менеджменту в роботі; розмежування, за потреби, сфер відпочинку та роботи під час дистанційного навчання);
- потреба в резильєнтності (активування індивідуальних особистісних ресурсів).

Кількість і контингент учасників програми. Кількість залежатиме від можливості в організації окремих тренінгів для груп по 8-12 осіб. Дистанційною частиною тренінгу може бути охоплена і значно більша кількість педагогів.

Структура і зміст «марафону»

I. Діагностичний блок. На початку і наприкінці програми передбачено діагностування синдрому за допомогою «Діагностики професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової) та «Діагностики емоційного вигорання» (В.В. Бойко), яке проводиться з метою корегування індивідуальних особливостей програми, підвищення мотивації учасників, відстеження особистого психоемоційного прогресу.

II. Психоедукаційний блок. Реалізується у формах лаконічних (5-7 хв.) щоденних відео- або аудіолекцій у телеграм-чаті, самоусвідомлень під час тренінгів і виконання індивідуальних, парних і групових завдань.

III. Практичний блок охоплює виконання щоденних завдань (мають викликати в учасників цікавість, задоволення; не перенапружувати; займати мінімум часу) і участі в тренінгах з метою відпрацювання звичок психогігієнічної поведінки. Планується застосування окремих технік позитивної кроскультуральної психотерапії, арттрапії, когнітивно-поведінкової терапії, тілесно орієнтованої терапії, коучингу.

На виконання завдань учасники можуть отримувати підтримувальний зворотний зв'язок: колективний від психолога й індивідуальний від інших учасників «марафону».

Щотижня кожному учаснику рекомендується обирати партнера з підтримки, з яким можна організувати відеозідзвін на 5-30 хвилин у Телеграм-

чаті, щоб поділитися успіхом у виконанні завдань або отримати підтримку (як мінімум, один раз на тиждень, ліпше – частіше). Вибір партнерів відбувається шляхом самостійного занесення імен і прізвищ учасників до спеціальної інтерактивної Excel-таблиці попарно. Щотижня партнери мають змінюватися.

При доборі учасників тренінгів має враховуватися принцип статусної гомогенності групи.

Тематика і зміст «марафону» має охоплювати, на наш погляд, такі аспекти:

1. Емоційне вигорання та його наслідки. Діагностика.
2. Життєвий баланс.
3. Планування роботи й відпочинку. Тайм-менеджмент.
4. Управління емоціями. Дослідження своїх потреб і почуттів.
5. Екологічна комунікація. Розуміння потреб і почуттів інших.
6. Асертивність. Особистісні кордони. Відповідальність (внутрішній локус контролю).
7. Самоцінність.
8. Позитивний погляд на життя.
9. Психологічне ресурсування.

План реалізації 21-денного «марафону»

День п/п	Форми організації	Зміст	Час
1.	Відео/аудіо	Звернення до учасників. Ознайомлення з програмою і розкладом «марафону». Про взаємоповагу і конфіденційність під час спілкування на «марафоні». Тема дня: Емоційне вигорання та його симптоми (мотивація учасників): Що таке емоційне вигорання? Як його розпізнати (симптоматика) і які його можливі наслідки? Які етапи?)	5 хв.
	Діагностичне завдання	Пропонується пройти діагностику (пропонується лінк на тест в електронному вигляді та опитувальник в Рефлексивному щоденнику) і повідомити результат тренеріві.	5 хв.

	Телеграм-чат	Знайомство учасників (якщо не знайомі) і формулювання особистих цілей може організоване у форматі відеозвернення: <i>Вітаю. Мене звати... . Мені не подобається, що я відчуваюся.... Замість цього хотів (-ла) б відчувати... . Прошу мене підтримати в цьому... . Висловлення погляду на правила спілкування в чаті.</i>	1-2 хв.
2.	Відео/аудіо	Тема дня: Баланс у житті (Де взяти енергію? Як налагодити баланс? Яка з життєвих сфер перенасичена? Чим наповнити інші сфери?)	7 хв.
	Вибір партнера-опору на тиждень 1.	Внести свої дані до Excel-таблиці навпроти імені обраного партнера.	1 хв.
	Завдання	Прислухаймося до своїх потреб. Пропонується обрати свої «хочу» у сферах «Тіло», «Діяльність», «Контакти», «Смисли». Запланувати щоденні маленькі кроки (на вибір) у кожній із сфер. Відсьогодні в телеграм-чаті щовечора звітуватися для себе, що вдалося зробити (до кінця проєкту).	15 хв.
3.	Відео/аудіо	Тема дня: «Поглиначі» енергії (Куди дарма «зливається» енергія?).	5-7 хв.
	Завдання	Дослідити свої «поглиначі» енергії. Відмовитися хоча б від одного з них і почати свідомо відстежувати себе щодня. Звітуватися перед собою в рефлексивному щоденнику. Рефлексію після дослідження записати в чат.	5 хв.
4.	Відео/аудіо	Тема дня: Управління емоціями (Чому важливо керувати емоціями? Як сканувати емоції? Чи бувають негативні й позитивні емоції?).	7 хв.
	Завдання 1.	Встановити на заставку телефону фон із написом «Що я відчуваю зараз?», називати емоцію, користуючись словником емоцій у рефлексивному щоденнику, і записувати в нього ввечері, які емоції вдалося зафіксувати впродовж дня і що було здійснено під їх впливом.	5 хв.
	Завдання 2.	Пройти практику «Дозвіл собі відчувати різні емоції». Записати рефлексію в чат.	2 хв.
5.	Тренінг (очно)	Тема дня: Управління тривожними станами («Формула спокою») . Когнітивний аналіз тривоги. Способи зупинки румінацій. Позитивна	2,5 год.

		реінтерпретація подій. Фізіологічні способи зниження тривоги (дихальні техніки, «заземлення», «прогресивна м'язова релаксація за Джекобсоном) та ін.	
6.	Відео/аудіо	Тема дня: Важливість відпочинку (Де взяти час на відпочинок? Що робити, якщо, під час дистанційної роботи з дому виникає відчуття, що навіть вночі немає відпочинку?).	5 хв.
	Завдання	Продумати, як можна відпочивати в умовах поточної індивідуальної життєвої ситуації? Якими діями та ритуалами можна розмежовувати оселю на відпочинкову та робочу зони? Як облаштувати вдома робоче місце, щоб надихало? Яка символічна назва такої діяльності буде приємною для вас? Прозвітуватися в чат. Запровадити в життя те, що підходить.	7 хв.
7.	Вихідний	Плановий зідзвін з партнером-опорою. Взаєморефлексія: які завдання тижня сподобалися і вдалося виконати, а у виконанні яких потрібна допомога; які емоції були найбільш частотними впродовж тижня? «Шкалювання» зміни психоемоційного стану за тиждень.	5-30 хв.
8.	Відео/аудіо	Тема дня: Тайм-менеджмент (Як планування часу допоможе відновити сили? Які є прийоми тайм-менеджменту?). Квадрат Ейзернхауера. Помадорро та ін.	20 хв.
	Завдання	Заповнити свій «Квадрат Ейзенхауера». Написати план на кожен день тижня, продумати час на відпочинок. Розвантажити день серед тижня.	30 хв.
9.	Відео/аудіо	Тема дня: Натхнення (Як активувати натхнення?)	7 хв.
	Завдання	Дослідити своє натхнення: що надихало раніше? Що викликало емоцію інтерес? Проаналізувати поточні справи з точки зору натхнення. Чому важливо їх виконати? Які можливості відкриваються? Намалювати кольоровими олівцями результат. Зробити перший крок в реалізації однієї зі справ.	
10.	Відео/аудіо	Тема дня: Способи «вивантаження» деструктивних емоцій (Як впоратися з емоціями, які завдають душевного болю?)	10 хв.

	Завдання	Попрацювати з однією із запропонованих технік (самостійно або з партнером): 1) запис історії, що тривожить чи викликає інші дискомфортні емоції, на папір; 2) запис на диктофон, 3-4) арттерапевтичні техніки «20 квадратів» В. Назаревич, «спіралі»). У чат записати рефлексію про цей досвід.	10 хв.
11.	Відео/аудіо	Тема дня: Асертивність. (Що вважається порушенням особистісних кордонів? Що означає «брати відповідальність на себе за свою життєтворчість»?)	7 хв.
	Завдання	1. Проаналізувати, в чому порушувались ваші кордони і коли ви самі несвідомо порушували чийсь. 2. Попрацювати з медитативною технікою «Мої кордони»: я, найближче коло, друзі, рідні, знайомі, колеги, учні, батьки учнів, малознайомі люди. 3. Записати в щоденник кроки, що планується робити по-іншому. 4. Написати рефлексію в чат.	30 хв.
12.	Тренінг	Тема дня: Екологічна комунікація. Прийоми активного слухання. Техніка «Я-повідомлення». Розуміння потреб інших людей. Зворотний зв'язок в комунікації.	2,5 год.
13.	Відео/аудіо	Тема дня: Відповідальність і обов'язковість вчителя: Коли вони бувають шкідливими? Техніка «Пиріг відповідальності». Написати рефлексію в чат.	5 хв.
	Завдання	Застосувати (промалювати) техніку «Пиріг відповідальності» до обраної професійної ситуації, наприклад, щодо відповідальності за якість освіти у дні війни.	5 хв.
14.	Вихідний	Плановий зідзвін з партнером-опорою. Взаєморефлексія: які завдання тижня сподобалися і вдалося виконати, а у виконанні яких потрібна допомога; які емоції були найбільш частотними впродовж тижня? «Шкалювання» зміни психоемоційного стану за тиждень.	10-30 хв.
15	Відео/аудіо	Тема дня: Ритуали і «вихід із циклу».	3 хв.

	Завдання	Які ритуали вже є, а які можете запровадити? І що можете почати робити по-іншому, порушивши звичний цикл? В чаті поділитися, що робили по-іншому (нова дія або звична в інший спосіб).	До 10 хв.
16.	Відео/аудіо	Тема дня: Баланс брати-давати (Чому важливо його зберігати і як його втримати?). Корисні справи, піклування про інших, волонтерство.	5 хв.
	Завдання	Дослідити баланс «брати-давати» у своєму житті. Запропонувати кроки на гармонізацію балансу і почати робити. Рефлексію записати в чат.	10 хв.
17.	Відеозустріч наживо	Тема дня: Самоцінність 1. Відчуйте, що у вас лишилося б, коли вас позбавили всього? 2. Скласти список ситуацій, коли критикуєте себе. 3. Переформулюйте на протилежні фрази і відчуйте тілом, як би то було, коли б так було насправді. Починайте щодня тренувати це відчуття. 4. Складіть список порад, які б міг дати впевнений у собі ваш знайомий. 5. Практикуйте «Прогулянку в чужих мокасінах». 6. Відрефлексуйте в чат про свій новий досвід.	40 хв.
18.	Тренінг	Тема дня: Психологічний ресурс. Апеляція до життєвих смислів.	
19.	Відео/аудіо	Тема дня: Перфекціонізм. (Прагнення робити все ідеально: чим допомагає/заважає в житті?)	10 хв.
	Завдання	Почати хвалити себе за найменші досягнення Скласти перелік справ, які можна виконувати неідеально.	
20.	Вихідний	Плановий зідзвін з партнером-опорою. Взаєморефлексія. Робота в парі: похвалити себе за окремі аспекти роботи на «марафоні», похвалити партнера. Взаємодіагностування емоційного вигорання.	10-30 хв.
21.	Підбиття підсумків	Онлайн-сесія запитань-відповідей, зворотного зв'язку, результатів підсумкової діагностики; підрахування балів і визначення переможців «марафону».	1,5 год.

Перспективною задачею є перевірка ефективності розробленої програми для подолання синдрому емоційного вигорання вчителів.

Висновки до розділу 2

З метою дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах підвищеної стресогенності нами було сформовано репрезентативну вибірку опитаних, проведене онлайн-опитування педагогів (діагностика синдрому емоційного вигорання) та усні бесіди з ними (уточнення чинників впливу на емоційний стан). Результатами цієї розвідки є нижчевикладені положення.

1. Основними стресогенними умовами, в яких довелося працювати вчителям у перший рік війни були: а) посилене дистанційне навчання, як наслідок – робоче перенавантаження вчителів, порушення життєвого балансу з дефіцитом у руховій і комунікативній сферах, відсутність емоційного зворотного зв'язку від учнів, злиття відпочинкової та робочої зон в одному приміщенні; б) проблеми з електроенергією, що викликали необхідність гнучко перелаштовуватися з розкладом уроків, спрощувати навчальні плани, знизилася можливість надання якості освітніх послуг; в) зміни, пов'язані з режимом праці: фактична відсутність відпустки, ремонти закладів освіти після руйнацій, потреби допомоги ЗСУ в плетінні сіток, посилене проведення показових освітніх заходів із метою висвітлення діяльності в соцмережах для прилучення контингенту учнів; г) необхідність психологічної підтримки учнів, «тримати спокійне лице» (стримування деструктивних емоцій); д) недостатня психологічна компетентність учителів (незнання прийомів саморегуляції). На фізичне і психічну стабільність учителів впливали перебування в особливо небезпечних умовах у гостру фазу війни і тяжкі сімейні обставини (непокоєння по рідних, їх втрата).

Ці умови могли сприяти професійній демотивації, емоційному виснаженню, деперсоналізації, редукції професійних досягнень.

2. Працюючи у вищезазначених умовах, на кінець дослідного навчального року 86,8 % учителів констатували в себе нересурсний психоемоційний стан.

3. За результатами психодіагностичного дослідження (за В.В. Бойком), у 55,0 % повністю сформувався хоча б в одній із трьох фаз. У 91,2 % опитаних на тому чи іншому рівні синдром емоційного вигорання має прояви.

Найменшою мірою синдром проявляє себе у фазі *«напруження»* (сформувалася в 6,6 %, відсутня в 75,8 % опитаних), у ній переважає як такий, що склався, і є домінувальним симптомом *«переживання травмівних обставин»*; найменш виразно виявив себе у симптомом *«загнаність у кут»* (відсутній у 83,6 % опитаних).

У значно більшій кількості респондентів виявилися симптоми фази *«резистенції»* (сформована в 45,0 % опитаних, перебуває на стадії формування в 36,0 % і відсутня лише в 10,0 % із них. У ній переважає, як такий, що склався, симптом *«розширення сфери економії емоцій»* (у 44,0 % респондентів), при цьому він же відсутній у найбільшій кількості респондентів (38,5%). Педагоги відчувають замкненість і відчуження. Домінує симптом *«редукція професійних обов'язків»* (28,0 %), що свідчить про згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на неї з метою економії емоцій.

У цілому фаза *«виснаження»* сформована в 20,0 % педагогів, не сформувалася – в 39,0 % опитаних. Переважає, як такий, що склався, і є домінувальним симптомом *«емоційний дефіцит»* (у 22,0 % респондентів), що свідчить про відсутність здатності педагога допомагати учням і колегам, спонукати їх, мотивувати. Симптом *«емоційне відчуження»*, який полягає у повному вимкненні емоцій, почав формуватися в 50,6% (сформований повністю у 5,5%, відсутній у 35,2 % респондентів). *«Деперсоналізація»*, що являє собою негативне ставлення до себе і власних професійних досягнень, сформована в 17,6 %, відсутня в 46,2 % респондентів. Найменшою мірою

виявився в опитаних симптом «психосоматичні та психовегетативні порушення» (сформований у 9,8 %, відсутній у 58,2 %).

4. Близько третини респондентів (30,6 %) засвідчили, що ніяк свідомо не піклувалися про своє психічне здоров'я під час роботи, бо не володіють способами профілактики емоційного вигорання та знецінюють їхню дієвість; 63,6 % свідомо не планують відпочинок.

5. Більшість учителів мають середній показник стресостійкості і високі – резильєнтності; близько половини спостерегли в себе підвищення стресостійкості. У процесі дослідження були також виявлені особистісні характеристики, що сприяли стабілізації емоційного стану вчителів. Отримані в результаті дослідження дані дають можливість сформулювати відповідні рекомендації щодо профілактики та зниження симптомів емоційного вигорання.

6. Емоції інтерес і гумор можуть бути опорними в процесі подолання емоційного вигорання.

7. З огляду на виявлені психологічні особливості емоційного вигорання вчителів у дні війни, нами було розроблено комплексну програму відновлення їхнього психоемоційного здоров'я, яка ґрунтується на принципах систематичності, поєднання діагностичної, психоедукаційної та практичної (тренінгової та консультативної) форм у змішаному форматі (відеолекції та щоденні завдання в телеграм-чаті, очні зустрічі), мотиваційності, індивідуалізації.

ВИСНОВКИ

Результати проведення теоретичного та емпіричного досліджень дозволили дійти нижчезазначених висновків.

1. Історія вивчення синдрому емоційного вигорання до сьогодні охоплює три етапи: 1) ототожнення синдрому зі стресом; 2) системний; 3) гуманістичний.

Поняття «синдром емоційного вигорання» по-різному розглядається вченими, однак усі відмічають його зв'язок зі стресом.

Були спроби розглядати емоційне вигорання поза професійною сферою, проте сьогодні у світовій медичній документації закріплений за ним виключно професійний аспект. Синдром активніше розвивається у представників допоміжних професій «людина-людина» через інтенсивне міжособистісне спілкування і має окремі специфічні прояви в межах різних професій, зумовлені їх специфікою.

Термін *«професійне вигорання педагогів»* розглядаємо як комплекс деструктивних проявів (психофізіологічних, психоемоційних, поведінкових, інтелектуальних, психосоціальних) у педагогічних працівників, який виникає і розвивається стадіально як реакція організму на тривалі робочі стреси, виявляючись у виснаженні, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

2. У психології відсутня однастайність щодо класифікації чинників емоційного вигорання. Універсальним є їх розподіл на зовнішні та внутрішні. Серед зовнішніх найбільш впливовими називають організаційні, однак в умовах сьогодні значний вплив на вигорання педагогічних працівників здійснює міжнародний – воєнне вторгнення.

Показовими в діагностиці синдрому є три групи симптомів: виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень. Разом із тим синдром виявляє себе і в інших.

Емоційному вигоранню характерний непомітний початок і поетапність у розвитку.

3. Основною умовою підвищеної стресогенності розглядаємо воєнне вторгнення. В професійній сфері працівників освіти воно зумовило зміни, здатні сприяти виснаженню, професійній демотивації, погіршенню стану здоров'я.

Серед психологічних чинників синдрому, які мали особливий вплив на його прояв у вчителів у сучасних стресогенних умовах, можемо назвати такі: 1) рівень особистісної тривожності педагогів в умовах постійних тривожних воєнних новин, подій; 2) витривалість в умовах перевантаження, порушення режиму праці й обмеженої можливості відновлюватися; 3) рівень усвідомленого ставлення вчителів до ментального здоров'я (компетентність у наданні психоемоційної самодопомоги, емоційний інтелект); 4) підвищена відповідальність за результат професійної діяльності в умовах зниження можливості надання якісних освітніх послуг учнівству; 5) дефіцит живого спілкування з учнями й зворотного емоційного зв'язку від них в умовах дистанційного навчання.

3. Під час праці в умовах війни лише 2,2 % учителів, за їхньою особистою оцінкою, лишилися в ресурсному стані; 86,8 % схарактеризували метафорично свій стан як нересурсний; в окремих метафорах емоційного стану педагогів звучать занепокоєння про майбутнє або надія на нього.

Результати психодіагностичного дослідження (за В.В. Бойком) засвідчили, що в 91,2 % опитаних на тому чи іншому рівні має прояви синдром емоційного вигорання, на противагу у 8,8 %, у яких синдром емоційного вигорання відсутній. У 55,0 % із них він повністю сформувався хоча б в одній із трьох фаз.

Найменшою мірою синдром проявляє себе у фазі *«напруження»*, у ній переважає як такий, що склався, і є домінуювальним симптомом *«переживання травмівних обставин»*.

У понад половини респондентів виявилися симптоми фази «резистенції», що сформована в 45,0 % опитаних, перебуває на стадії формування в 36,0 %. У ній переважає, як такий, що склався, симптом «розширення сфери економії емоцій»: педагоги відчувають замкненість і відчуження, активно виявився також синдром «редукція професійних обов'язків», що свідчить про згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на неї з метою економії емоцій.

Фаза «виснаження» сформована в 20,0 % педагогів. Переважає, як такий, що склався, і є домінуючим симптом «емоційний дефіцит», який свідчить про відсутність здатності цих педагогів допомагати учням і колегам, мотивувати їх. Симptom «емоційне відчуження», який полягає у повному вимкненні емоцій, почав формуватися в 50,6 % і сформований повністю у 5,5%. Найменшою мірою виявилися симптоми «Деперсоналізація», що являє собою негативне ставлення до себе і власних професійних досягнень і «психосоматичні та психовегетативні порушення».

8. Близько третини респондентів (30,6 %) ніяк не піклуються про своє психічне здоров'я під час роботи: не володіють способами профілактики емоційного вигорання та недооцінюють їхню дієвість.

9. Переважна більшість учителів мають середній показник стресостійкості і високі – резильєнтності. Серед особистісних характеристик, що здатні допомагати емоційному відновленню педагогів, – відкритість до нового досвіду; оптимістичне мислення; адаптивність; емоційна гнучкість; віра у свої сили й здібності; витривалість. Ресурсними також вбачаються для вчителів емоція інтерес і гумор. При цьому низьку толерантність до невизначеності констатували в себе 27,7 % опитаних.

10. Програма з профілактики та подолання синдрому професійного вигорання вчителів в умовах підвищеної стресогенності суспільства має здійснюватися комплексно і передбачати діагностичний, теоретичний (мінівідео- або аудіолекції), практичний (тренінги, щоденні завдання, індивідуальні заняття з психологом) блоки. Вона має базуватися на принципах

систематичності, мотиваційності, інтегрування самотійної роботи, групової та роботи в парі; дистанційної та очної форм, індивідуалізації. Особливістю нашої програми є також її змістове наповнення, що передбачає аспекти усвідомлення педагогами необхідності систематично піклуватися про свій психоемоційний стан, забезпечувати життєвий баланс, володіти прийомами стабілізації психоемоційного стану, формування внутрішнього локусу контролю тощо.

Перспективність у вивчення теми нашої магістерської роботи вбачаємо у виявленні інших психологічних особливостей цього синдрому (самооцінка, стратегії реагування на стрес тощо) і відстеженні їх у динаміці до поствоєнних умов, а також перевірці ефективності розробленої нами програми подолання синдрому професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Байдик В.В. Психодіагностичні методики дослідження професійного стресу працівників освіти. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2012. Т.7. Вип. 33: Екологічна психологія. С.16-25.
2. Бодров В. А., Маклаков А. Г. Особистісний адаптаційний потенціал. *Психологічні науки*. 2013. № 2. С. 14-23.
3. Бойко В.В. Енергія емоцій у спілкуванні: погляд на себе й на інших. URL: <http://www.psylliterature.narod.ru/Library/PDF/389.pdf> (дата звернення 15.09.23).
4. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2004. 19 с.
5. Васильєва О.А. Синдром емоційного вигорання вчителя. *Актуальні проблеми психології стрес-менеджменту*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Черкаси, 2019. С. 13-16.
6. Війна та освіта: Як рік повномасштабного вторгнення вплинув на українські школи. URL: <https://cedos.org.ua/researches/vijna-ta-osvita-yak-rik-povnomasshtabnogo-vtorgnennya-vplynuv-na-ukrayinski-shkoly/20.03.2023> (дата звернення 12.09.23).
7. Грицук О.В. Взаємозв'язок стратегій психологічного захисту і динаміки емоційного вигорання у вчителів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Харків, 2009. Вип. 32. С. 54-71.
8. Денисенко, Є. В., Пенькова Н. Є., Медведєва О. В. Психологічні ресурси особистості в умовах життєвої кризи. *Габітус*. 2022. Вип. 42. С. 142-146. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.42.24> (дата звернення 25.10.23).
9. Дослідження емоційного стану вчителів у воєнних умовах: опитування вчителів та керівників навчальних закладів середньої освіти.

Аналітичний звіт Gradus Research. 10.2023. URL: <https://globaloffice.org.ua/uk/doslidzhennya-emotsijnogo-stanu-vчителiv-u-voynnih-umovah/> (дата звернення 20.10.23).

10. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О. А Філь. Київ : Міленіум. 2004. 24 с.

11. Емоційне вигорання / Упорядник В. Дудяк. Київ, 2007. 128 с.

12. Емоційне вигорання педагогів : методичні рекомендації / Укладачі: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М. та ін. Суми, 2016. 60 с.

13. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Одеса, 2009. 23 с.

14. Зайчикова Т. В. Соціально психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. ... докт. психол. наук.: 19.00.05. Київ, 2005. 41 с.

15. Запорожченко О.В. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти як актуальна психологічна проблема. *Сучасні методи та форми організації освітнього процесу у закладах вищої освіти: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-методичної конференції (Одеса, 15 червня 2022 р.)*. Одеса, 2022. С. 76–79.

16. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Київ, 2004. 24 с.

17. Карамушка Л.М., Гнусківна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/163088378.pdf> (дата звернення 15.11.23).

18. Ковалькова Т.О. Синдром емоційного вигорання у вчителів: діагностика та шляхи подолання. *Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства* : колективна монографія. Київ, 2020. С. 200–219.

19. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ, 2004. 265 с.
20. Колтунович Т.А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ. 2016.
21. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти: монографія. Київ, 2017. 304 с.
22. Кузнецов М.А., Грицук О.В. Емоційне вигорання вчителів: основні закономірності динаміки. Харків, 2011. 206 с.
23. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології. Том 3.: Консультативна психологія і психотерапія. Вип. 14. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* Вінниця: ФОП Рогальська І. О., 2018. Вип. 14. С. 26 – 64.
24. Лаврова М.Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. Психологія.* Одеса, 2014. Т.19. Вип. 2 (32). С. 194–200. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2014_19_2_23 (дата звернення 2.11.23).
25. Левус Н. Моделі педагогічного спілкування вчителів з емоційним вигоранням. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського: Тези звітної наукової конференції філософського факультету. Серія «Психологія».* (Одеса, 15-17 березня 2021 р.). Одеса, 2021. Том 32. Випуск 2. С. 204–206.
26. Метельська Н. Й. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. *Психологія і особистість.* 2015. №1 (7). С. 98-108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psios_2015_1_10 (дата звернення: 15.11.2023).
27. Методичні матеріали до практичного заняття з дисципліни «Медична психологія надзвичайних станів, екстрена та кризова психологія».

Вінниця, 2020. URL: <https://www.studocu.com/uk/u/16329817?sid=01701945583>.
(дата звернення: 18.11.2023).

28. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2007. 22 с.

29. Овсяннікова В.В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 113-118.

30. Олійник І.В. Причини виникнення синдрому професійного вигорання в педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2017. № 1 (13). С.118-125.

31. Освіта дорослих : енциклопедичний словник / Упоряд: Н.Г. Протасова, Ю.О. Молчанова, Т.В. Куренна ; ред. рада : В.Г. Кремень, Ю.В. Ковбасюк, Н.Г. Протасова та ін. ; Нац. акад. пед. наук України. Київ: Основа, 2014. С. 443.

32. Пономаренко О. В. Стратегії психозахисної поведінки педагогів з різними рівнями емоційного вигорання. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 124-128.

33. Рогинська Т. Й. Синдром вигорання у соціальних професіях. *Психологічний журнал*. 2002. Т. 23. №3. С. 85-95.

34. Сельє Г. Стрес без дистресу. *Журнал неврології ім. Б.М. Маньковського*. 2016. Т. 4. № 1. С. 78-89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jorn_2016_1_13.

35. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посібник /За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ, 2006. 368 с.

36. Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Херсон, 2018. Т. 1. Вип. 3. С. 201–205.

37. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Кропивницький, 2018. 160 с.
38. Тищук Л. І. Психологічні чинники запобігання синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2008. 213 с.
39. Шевчук В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». Габітус. 2020. № 17. С. 141–145. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf> (дата звернення: 04.07.2023).
40. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция. К.: Сфера, 2004. 272 с.
41. Burisch M. Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin : Heidelberg Springer Medizin Verlag. 2006. 314 s.
42. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. 28 May 2019. URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (дата звернення 20.10.23).
43. 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.
44. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. Vol. 30. 1974. P. 159–165.
45. Greenberg, J. Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice. *Organizational Dynamics*, 2004. 33(4). P. 352–365. URL: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.003> (дата звернення 20.11.23).
46. Doll K. 23 Resilience Building Activities & Exercises for Adults. 23 Mar 2019 Psy.D., L.P. URL: <https://positivepsychology.com/resilience-activities-exercises/> (date of access: 16.05.2023).

47. Kim J., Chesworth B., Franchino-Olsen H., Macy RJ. A scoping review of vicarious trauma interventions for service providers working with people who have experienced traumatic events. *Trauma, Violence, & Abuse*. T. 23. 2022. P.1437–1460.

48. Lindsäter E. *Cognitive Behavioral Therapy for Stress-Related Disorders*. Stockholm, 2020. 65 p.

49. Maslach C., Schaufeli W. B. Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout : Recent developments in the theory and research* : Taylor & Francis, 1993. P. 1–16.

50. Maslach C., Leiter M. P. Burnout. Stress: concepts, cognition, emotion, and Behavior. *Academic Press*. 2016. P. 351–357. URL: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3> (date of access: 02.07.2023).

51. Peseschkian N. *Positive Psychotherapy: Theory and Practice of a New Method*. Frankfurt a. M., 1977. 443 p.

52. Tsybuliak N., Suchikova Y., Shevchenko L., Popova A., Kovachev S., Hurenko O. Burnout dynamic among Ukrainian academic staff during the war. *Scientific Reports volume* 13, 2023. Article number: 17975. URL: <https://doi.org/10.1038/s41598-023-45229-6>. (date of access: 13.10.2023).

53. Schaufeli W.B., Enzmann D. *The burnout companion to study & practice; a critical analysis*. London: Taylor and Francis. 1998. P. 77–85.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Анкета самооцінки картини синдрому емоційного вигорання працівників середньої освіти під час роботи в дні війни

1. Позначте, будь ласка, Вашу стать.
2. Зазначте Ваш стаж роботи в педагогічній сфері:
 - а) 1-9 років; б) 10-19 років; в) 20-29 років; г) понад 30 років.
3. Зазначте ланку школи, в якій викладали цьогоріч: а) початкова; б) середня; в) старша.
4. В якій формі цьогоріч відбувалося навчання: а) очно; б) дистанційно; в) у змішаному форматі?
5. Як можете схарактеризувати ваш стан у кінці року, на що він схожий (метафорично)?
6. Оберіть зі списку стресогенні чинники, які, на Ваш погляд, значно вплинули на емоційний стан і життєвий тонус у кінці навчального року:
 - а) тривожні воєнні новини, обстріли;
 - б) фактична відсутність відпустки минулого літа;
 - в) зниження успішності учнів з об'єктивних причин відсутність зворотного зв'язку від учнів під час дистанційного навчання;
 - г) потреба відповідально «тримати спокійне лице» перед учнями в періоди повітряної тривоги, коли всередині інші емоції;
 - д) щільний робочий графік 24/7, надмірне робоче навантаження;
 - е) значна кількість відповідальних робочих активностей цього року (типу «відкритих уроків», показових заходів, конкурсів);
 - є) несприятлива атмосфера в робочому колективі;

ж) ситуації непорозуміння з колегами, токсичне спілкування з окремими з них;

з) знецінення роботи керівництвом, відсутність заохочень - матеріальних чи нематеріальних за високого Вашого внеску в роботу;

і) складні сімейні обставини;

к) відсутність психологічної підтримки;

л) незнання прийомів додання стресу, тривожності, паніки.

7. Додайте стресогенні чинники, про які не згадано в попередньому запитанні, але ви значно відчували їх вплив.

8. Які прийоми систематично використовуєте з метою подолання внутрішньої тривожності: а) знаю окремі, але не використовую; б) не використовую (не володію ними); в) дихальні практики; г) фізичні вправи; д) техніку «Заземлення» е) інше.

9. Чи передбачаєте свідомо час для відпочинку: а) так, обов'язково; б) ні, нема коли відпочивати; в) відпочиваю періодично, коли спонтанно видається така можливість?

10. Що думаєте з приводу власної стресостійкості сьогодні порівняно з довоєнним періодом (за суб'єктивними відчуттями): а) «вона знизилася»; б) «я став (-ла) стресотстійкішим (-ою)»; в) «не змінилася»?

Перелік запитань за діагностичною методикою вивчення емоційного вигорання В.В. Бойка

Слово «партнери» слід тлумачити в контексті цього дослідження («учні», їхні батьки, колеги»).

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилюся(-лася) у виборі професії або профілю діяльності.
4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота не дозволяє виражатися моїм емоціям.
11. Я відверто втомився(-лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.

19. Я настільки втомлююсь на роботі, що дома намагаюсь спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.
21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».
31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.
36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене добрі стосунки з керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
39. Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.

40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.
43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
51. Ситуація на роботі, у якій я опинився (-лася), здається безвихідною.
52. Я втратив(ла) спокій через роботу.
53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.
55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
56. Я часто працюю понад силу.
57. Раніше я був(ла) більш чуйним (-ною) і уважним (-ною) до партнерів, ніж зараз.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю трохи недобре.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.

63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Інколи я поведжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.
68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, 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 в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(-ла) цікавість.
83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(-лою), нервовим(-ою), беземоційним(-ою).
84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

«Ключ» підрахунку балів для кожної з фаз синдрому емоційного вигорання за діагностикою В.В. Бойка та інтерпретування результатів

I «Напруга»:

1. Переживання травмівних обставин:

+1 (2), +13 (3), +25 (2), -37 (3), +49 (10), +61(5), - 73 (5).

2. Незадоволення собою:

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

3. «Загнаність у клітку»:

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

3. Тривога і депресія

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

II «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).

III «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

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

2. Емоційна відстороненість

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

3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація):

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

4. Психосоматичні і психовегетативні порушення:

+12 (3), +24 (2), +36 (5), +48 (3), +60 (2), +72 (10), +84 (5).

Інтерпретування результатів: показники ступеня вияву конкретного симптому вираховуються в межах 30-ти балів так:

9 і менше балів – симптом не склався;

10-15 балів – симптом у процесі формування;

16 і більше балів – симптом сформувався.

Симптом у 20 балів і вище відноситься до домінувальних у фазі чи синдромі.

1. Показники сформованості фаз вираховуються в межах 120 балів.

36 і менше балів – фаза не сформувалася;

37-60 балів – фаза в стадії формування;

61 і більше – сформована фаза.

Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» [35]

Учасникам пропонується визначити частотність («рідко», «часто», «іноді») проявів щодо себе, відображених у запропонованих твердженнях. Бали сумуються відповідно до ключа, наведеного в таблиці та інтерпретуються таким чином:

43-54 бали – низький рівень стресостійкості;

31-42 бали – середній рівень стресостійкості;

18-30 – високий рівень стресостійкості.

	Запитання	Рідко	Іноді	Часто
1	Я думаю, що мене недооцінюють в колективі	1	2	3
2	Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6	Я буваю роздратованим	1	2	3
7	Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12	У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16	Я все роблю швидко	1	2	3
17	Я відчуваю страх, що втрачу роботу	1	2	3
18	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Тест на резильєнтність Е. Сіберта

(адаптований The Resilience Advantage (2015) [46])

Учасникам пропонується оцінити запропоновані твердження щодо себе від 1 до 5, де 1 – повністю не згоден; 2 – швидше не згоден; 3 – важко відповісти; 4 – швидше згоден; 5 – повністю згоден:

1. Зазвичай я оптиміст. Я вважаю труднощі тимчасовими і сподіваюся їх подолати.
2. Почуття гніву, втрати та зневіри не тривають довго.
3. Я можу терпіти високий рівень двозначності та невизначеності щодо ситуацій.
4. Швидко адаптуюся до нових подій. Мені цікаво. Ставлю питання.
5. Я грайливий. Я знаходжу гумор у складних ситуаціях і можу посміятися над собою.
6. Я отримую цінні уроки зі свого досвіду та досвіду інших.
7. Я добре вирішую проблеми. Мені добре вдається робити все добре.
8. Я сильний і витривалий. Я добре тримаюся у важкі часи.
9. Я перетворив нещастя на удачу і знайшов користь у поганому досвіді.

Інтерпретування результатів:

Менше 20: *Низька стійкість* вказує на обмежену здатність до подолання тиску та невдач. Сприйняття критики може викликати глибоке ображення. У ситуаціях, коли результати не задовільні, спостерігається почуття безсилля та втрати надії. Рекомендується розгляд можливості отримання професійної консультації чи підтримки для розвитку навичок стійкості. Важливо взаємодіяти з особами, які мають спільні цілі щодо розвитку.

10-30: *Помірна стійкість* підтверджує потребу вдосконалення. Рекомендується акцентувати увагу на зміцненні вже наявних рис та розвитку тих, що відсутні. Також можливе звернення за коучингом чи зовнішньою підтримкою.

30-35: *Достатня стійкість* вказує на самомотивацію та здатність успішно відновлюватися після більшості труднощів. Засвоєння додаткових знань про стійкість та свідомий розвиток цих навичок дозволять знаходити радість у житті, незважаючи на труднощі.

35-45: *Висока стійкість*, яка відмінно відновлюється після невдач і може процвітати під час тиску. Здатність допомагати іншим у подоланні труднощів тих, хто прагне краще справлятися з життєвими викликами.

*Зразки сторінок щоденника для вчителя «Мій рефлексивний щоденник»
за розробленою програмою (перші 7 днів «марафону»)*

МІЙ РЕФЛЕКСИВНИЙ ЩОДЕННИК

Емоційне відновлення ВЧИТЕЛЯ



Чернігів 2024

Вітаю, дорогий УЧИТЕЛЮ!

З моменту повномасштабного вторгнення Росії на територію України більшість жителів України опинилася в умовах переживання травмівних подій. Утрата контролю над власним життям, страх, відчай, тривога, апатія, депресивні стани, панічні атаки, відсутність життєвих смислів стали реальністю багатьох українців.

Працювати вчителем у такий час - означає мати обмаль часу на відпочинок і трудитися майже цілодобово, плести сітки разом із учнями для воїнів і ремонтувати школу, балансувати навчальними планами і розкладом між повітряними тривогами й відсутністю світла й інтернету під час дистанційного формату роботи, хвилюватися за близьких і підтримувати учнів, відповідати на нові освітні виклики й щоденні професійні задачі і при цьому терпіти неминучі прояви зниження якості освіти, щодня спілкуватися дистанційно з колегами й батьками учнів, багато з яких, внаслідок воєнних подій, мають проблеми з емоційною регуляцією, дехто – травмовані, й при цьому всьому не отримувати зворотного зв'язку від учнів і відповідної оплати праці.

У процесі такої роботи закономірно настає втома, що здатна призвести до емоційного вигорання - синдром, викликаний стресами, передусім у професійній діяльності, що виявляється у фізичному й психічному виснаженні, цинічному ставленні до професійного оточення і обов'язків, знеціненні особистих професійних досягнень.

Навчати й підтримувати інших, передусім учнів, у такий час важливе й непросте завдання, бо спочатку треба підтримати себе, щоб мати сили й енергію.

Запрошую Тебе до участі в «марафоні», що має на меті надання психологічної підтримки, зокрема покликаний допомогти:

4

- дослідити власний психоемоційний стан;
- оволодіти техніками зниження тривоги та інших деструктивних емоцій;
- віднайти й активувати внутрішні ресурси;
- відновити втрачені життєві сенси й «увімкнути» процес реалізації цілей на щасливе майбутнє;
- підвищити стресостійкість у цілому.

З турботою – **Ваш РЕФЛЕКСИВНИЙ ЩОДЕННИК**

Ознайомся з деталями «марафону»



ТРИВАЛІСТЬ МАРАФОНУ: 21 ДЕНЬ

ПРОГРАМА МАРАФОНУ

Марафон передбачає щоденні маленькі кроки задля відновлення Вашого ментального здоров'я.

Щоденно в Телеграм-чаті будуть долучатися корисні інформативні відеоповідомлення і завдання до них. За кожне виконане завдання нараховуватимуться бали, що дадуть можливість отримати наприкінці марафону бонуси, що сприятимуть Вашому емоційному відновленню. Головний приз - індивідуальна психологічна консультація від тренера.

Щотижнево зустрічатимемося на одному з тренінгів очно.

Підтримувати у проходженні «марафону» будуть тренер і партнери-опори з групи. У цій ролі відчуєте себе і Ви відносно інших учасників.

Суперпризом гарантовано стане Ваше ресурсне самопочуття.

№ дня	Подія
1	Ознайомлення з програмою марафону. Знайомство і прийняття правил спілкування. Тема дня: Причини і симптоми синдрому емоційного вигорання: Що таке емоційне вигорання і чим воно небезпечне? Діагностика емоційного вигорання.
2	Тема дня: Життєвий баланс: Де взяти енергію? Як налагодити баланс?
3	Тема дня: «Поглиначі» енергії: Куди «зливається» енергія?
4	Тема дня: Управління емоціями: Як керувати емоціями?
5	Тема дня: «Формула спокою» (тренінг): Як управляти тривожними станами?

6

6	Тема дня: Відпочинок важливий: Де взяти час на відпочинок? Що робити, якщо, під час дистанційної роботи з дому виникає відчуття, що навіть вночі немає відпочинку?).
7	Рефлексія. Спілкування з партнером-опорою.
8	Тема дня: Тайм-менеджмент: Як планування часу допоможе відновити сили? Які є прийоми тайм-менеджменту?
9	Тема дня: Натхнення (Як активувати натхнення?)
10	Тема дня: Способи «вивантаження» деструктивних емоцій: Як впоратися з емоціями, які завдають душевного болю?
11	Тема дня: Асертивність. (Що вважається порушенням особистісних кордонів? Що означає «брати відповідальність на себе за свою життєтворчість»?)
12	Тема дня: Екологічна комунікація (тренінг). Прийоми активного слухання. Техніка «Я-повідомлення». Розуміння потреб інших людей. Зворотний зв'язок в комунікації.
13	Тема дня: Відповідальність і обов'язковість вчителя: Коли вони бувають шкідливими?
14	Рефлексія. Спілкування з партнером-опорою.
15	Тема дня: «День сурка»: Чому ритуали важливі? Чому важливо їх порушувати?
16	Тема дня: Баланс брати-давати (Чому важливо його зберігати і як його втримати?).
17	Тема дня: Самоцінність (Чим самооцінка відрізняється від самоцінності? Як «увімкнути» самоцінність?)
18	Тема дня: Психологічний ресурс (Де його брати, коли в «сьогодні» порожньо?).
19	Тема дня: Перфекціонізм. (Прагнення робити все ідеально: чим допомагає/заважає в житті?)
20	Рефлексія. Спілкування з партнером-опорою.
21	Підсумки марафону. Нагородження переможців.



**Запишіть побажання і цілі собі на проходження курсу
(очікування)**

Що було б найкращим результатом «марафону» для мене, мого психічного стану, якби все було можливим?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ДЕНЬ 1.

Тема дня: Причини і симптоми синдрому емоційного вигорання: Що таке емоційне вигорання і чим воно небезпечне?

1. Запропонуйте правила емоційно безпечної взаємодії в чаті, групі, які необхідні, на Ваш погляд, для досягнення максимального ефекту від наших зустрічей.

Запишіть їх або відобразьте піктографічно тут:

.....

.....

.....

.....

.....

2. Познайомтеся з іншими учасниками: запишіть відео (до 3 хв.) про себе за аналогією: *Вітаю. Мене звати... . Мені не*

8

подобається, що я відчуваюся.... Замість цього хотів (-ла) б відчувати... . Прошу мене підтримати в цьому... . (Висловлення погляду на правила спілкування в чаті.....

3. До початку «марафону» продіагностуйте себе на емоційне вигорання.

Скористайтеся тестом, запропонованим у чаті. Результат запишіть тут.

Мій результат:

.....

.....

.....

.....

.....

Дата.....

ДЕНЬ 2.

Тема дня: Життєвий баланс: Де взяти енергію? Як налагодити баланс?



Для виконання сьогоднішнього завдання зв'яжіться зі своїм партнером-опорою попрацюйте в парі.

9

1. Прошкалюйте подумки наповненість кожної зі сфер (за балансною моделлю Н. Пезешкіана) від 1 до 10. Зверніть увагу на те, яка сфера наповнена найбільше, чим створює життєвий дисбаланс.
2. Подумайте, чим би хотіли наповнити інші сфери (можна скористатися орієнтовним переліком активностей, підкресливши їх, або обрати свої).
3. Заплануйте у своєму щоденному графіку якісь із них.
4. Залишайте в чаті коротку рефлексію щодня щодо успіху в досягненні життєвого балансу.

Орієнтовний перелік активностей, що здатні підвищувати рівень життєвої енергії:

Сфера «Тіло»: спорт (гімнастика, йога, велосипед, біг, фітнес, кінна виїздка тощо); масаж; сауна; ванна; прогулянки; секс; цілунки, обійми; басейн; їжа; аромати; доглядові процедури; одяг; подорожі; перебування на природі; спів, танці; слухання музики; сон; дихальні практики.

Сфера «Діяльність»: подарунки; творчість (рукоділья, живопис, письменництво); розумова робота; фізична праця; бізнес; читання книг; допомога іншим; догляд за тваринами, рослинами; хобі; розгадування кросвордів та інші мисленнєві мороки; рибальство,.

Сфера «Контакти. Стосунки»: спілкування з членами сім'ї, друзями, в команді, з коханою людиною; з однодумцями по інтересам; з дітьми, тваринами; з цікавими людьми, свята, розваги, підтримка друзів.

Сфера «Смисли»: молитва; медитація; мрії та фантазії; техніка вдячності; гумор; самонавіювання; усмішка; приємні уявні образи; спогади про моменти з минулого; досягнення; мрії про успіх; самосхвалення.

10

Планую внести до своїх буднів і такі активності.....

.....

.....

ДЕНЬ 3.

Тема дня: «Поглиначі» енергії: Куди «зливається» енергія?

Дослідіть свої «поглиначі» енергії, Відмовитися хоча б від одного з них і почати свідомо відстежувати себе щодня. Звітуватися перед собою тут (ставте галочки щодня навпроти тих поглиначів, від яких свідомо вдалося відмовитися протсто тут. Рефлексію після дослідження записати в чат.

Отже, часто наша енергія «зливається» в таких напрямках:



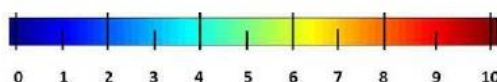
- незавершені справи
- невиконані обіцянки.....
- хаос у думках чи речах.....
- порожні розмови; "зависання" в соцмережах без розуміння "чому це важливо"
- токсичні люди, яким МИ ДОЗВОЛЯЄМО впливати на нас.....
- фокус уваги на проблемах - чорно-біле мислення.....
- «руйнівна» інформація в соцмережах.....
- образи, провини та ін. емоції.....
- контроль чужої життєтворчості.....
- плітки про інших, засудження їхніх дій.....
- надмірне піклування про зовнішню оцінку себе самокритика.....
- не брати відповідальність за свій вибір.....
- займатися не своєю діяльністю.....
- давати непрохані поради.....
-
-
-

ДЕНЬ 4.**Тема дня: Управління емоціями: Як керувати емоціями?**

1. Емоційний термометр.

Проскануйте свій емоційний стан: що відчуваєте зараз? Позначте на шкалі інтенсивність цієї емоції (скористайся списком емоційних процесів і станів, що знайдете в додатках до цього щоденника).

Я відчуваю.....



2. Зробіть на телефоні заставку із запитанням: **ЩО Я ВІДЧУВАЮ ЗАРАЗ?** Щоразу під час увімкнення телефону це нагадуватиме про важливість свідомо ставитися до емоцій і привчить їх називати. Заносьте дані в таблицку щодня.

День	Емоція, її інтенсивність за шкалою від 1 до 10			Потреби, через які виникли емоції
	ранок	день	вечір	
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

12

17				
18				
19				
20				
21				

3. Виконайте вправу за свідоме керування емоцією (у відео).

4. Висновок на основі спостережень за своєю емоційною сферою (записати наприкінці «марафону»):.....

.....

.....

.....

.....

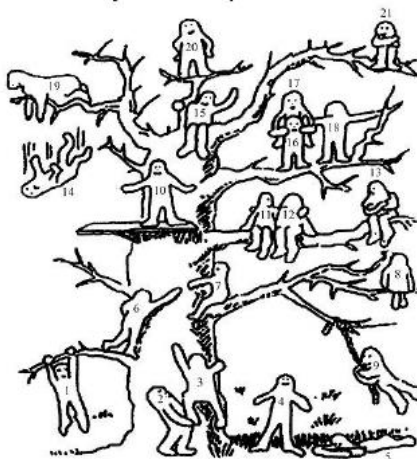
.....

ДЕНЬ 5.

Тема дня: «Формула спокою» (тренінг): Як управляти тривожними станами?

1. Барометр активності.

Проскануйте свій емоційний стан: що відчуваєте? Уявіть, що просто зараз Ви – один із чоловічків, зображених на картинці. Хто саме Ви? Прокоментуйте вибір.



13

Я зараз схожий із номером....., бо, як і він,.....

.....

2. Очікування. **Запишіть** свої побажання й цілі на тренінг



.....

3. Актуалізація власного досвіду.

Згадайте: Як поводити себе зазвичай, коли тривожно? Що робите?.....

.....

Візьміть до уваги!

Фрустрація – це негативний психічний стан, що виникає в ситуації реальної або передбачуваної неможливості задоволення тих чи інших потреб, тобто у ситуації невідповідності бажань наявним можливостям. Вона виявляється у низці емоційних процесів, таких як розчарування, тривога, роздратування і навіть розпач.

14

Тривожність – схильність індивіда до переживання тривоги, що характеризується низьким порогом виникнення реакції тривоги. Розрізняють ситуативну тривожність (пов'язану з конкретною зовнішньою ситуацією) та особистісну тривожність (яка є стабільною властивістю особистості).

Тривога – емоційний стан, почуття сильного хвилювання, занепокоєння, нерідко без жодного зовнішнього приводу. Стан тривоги часто виникає й у нормі. Про патологічну тривогу можна говорити тоді, коли вона дезорганізує всю життєдіяльність людини.

Тривога і тривожність є ознаками стресу, вихідний рівень тривожності визначає індивідуальну чутливість до стресу.

Стрес – неспецифічна реакція організму у відповідь на дуже сильну дію (подразник) зовні, яка перевищує норму, а також відповідна реакція нервової системи.

Копінг-стратегії – це зусилля індивіда, спрямовані на вирішення проблем, якщо вимоги мають величезне значення для його гарного самопочуття (як у ситуації, пов'язаній з великою небезпекою, так і в ситуації, спрямованій на великий успіх).

Внутрішній діалог – безперервне внутрішнє спілкування людини з самою собою, один з основних способів роздумів, рефлексії.

Румінації – нав'язливий тип мислення, що зосереджується на негативному досвіді, переважно минулому, рідше теперішньому, і призводить до емоційних переживань – "пережовування мисленнєвої гумки".

Інтрузії – мимовільні повторювані спогади про пережиту травматичну подію.

Алгоритм когнітивної роботи з тривогою



1. Вправа 1. Складіть (робота в парі) перелік ситуацій, які наразі непокоять і викликають тривожні відчуття.

Прошкалюйте їх інтенсивність від 0 до 10 балів.

- 1.
- 2.
- 3.

16

Зазначте результат по кожній із них: розслаблення чи контроль (конкретні дії).

- 1.
- 2.
- 3.

Розплануйте послідовність дій на контроль однієї зі згаданих ситуацій.

.....

.....

.....

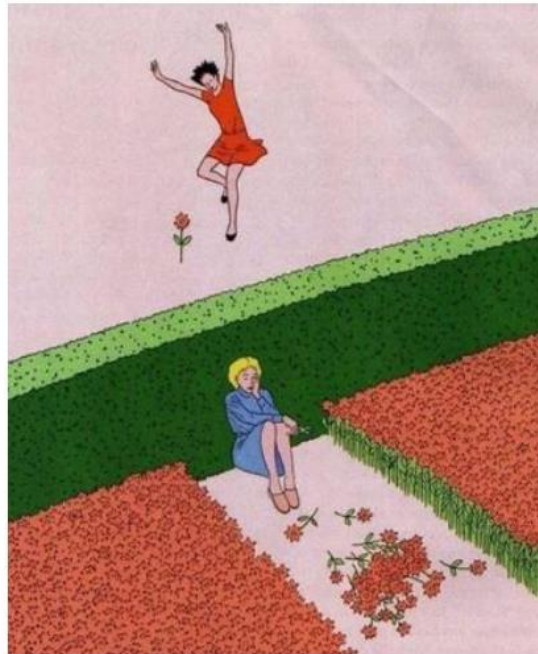
2. Вправа 2. Поділіться, про що для Вас ця метафорична картинка?

.....

.....

.....

.....



17

Вправа 3. “Чіт – лишка” (позитивна реінтерпретація подій). Поділіться, чим корисною була для Вас ця вправа.

.....



Вправа 4. Апробуйте техніки зупинки деструктивних думок і оберіть ту, яка виявилася для Вас найбільш ефективною.

.....

Запишіть техніки фізіологічного керування тривогою, які берете у свій арсенал після тренінгу.....

.....

4. Підсумки. Відрефлексуйте.



Що корисного для Вас відбулося під час зустрічі?.....

.....

Яких із поставлених цілей вдалося досягти?.....

.....

18

Що вже сьогодні робитимете по-іншому?.....

.....

.....

.....

ДЕНЬ 6.

Тема дня: Відпочинок важливий: Де взяти час на відпочинок? Що робити, якщо, під час дистанційної роботи з дому виникає відчуття, що навіть вночі немає відпочинку?.

1. Продумайте, як можна відпочивати в умовах поточної індивідуальної життєвої ситуації?.....

2. Якими діями та ритуалами можна розмежовувати оселю на відпочинкову та робочу зони?.....

3. Як облаштувати вдома робоче місце, щоб надихало?.....
Яка символічна назва такої діяльності буде приємною для вас?

4. Прозвітуватися в чат. Запровадити в життя те, що підходить.....

ДЕНЬ 7.



Спілкування з партнером-опорою. Рефлексія.

1. Які вправи марафону вдалося виконати легко? Які - ні?
2. Що (хто) підтримував у цьому?
3. Що відбулося з емоційним станом за тиждень?
4. Якої підтримки потребуєте?

