

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ
ФАКУЛЬТЕТ КУЛЬТУРОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
Кафедра психології, педагогіки та філології

ДІАНА ГЕРКО

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

спеціальність 053 Психологія

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття освітньої кваліфікації магістр психології

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело.


_____ Діана Герко

Науковий керівник: Білик Олена Миколаївна, доктор педагогічних наук,
доцент

Дата захисту 17.12.2025

Національна шкала Врешітко

Кількість балів 90 оцінка ECTS A

АНОТАЦІЯ

Герко Д. В. **Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану.** – Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр.

У роботі представлено результати теоретико-емпіричного дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану.

Обґрунтовано, що вигорання є наслідком тривалого стресу та нестабільності, а його прояви посилюються в кризових умовах. Показано, що рівень вигорання залежить від індивідуальних особливостей більш ніж від територіального контексту. Встановлено тісний взаємозв'язок між компонентами синдрому.

Розроблено психологічну програму профілактики, яка включає психоедукацію, когнітивно-поведінкові методи, емоційну підтримку та розвиток професійної ідентичності.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійне вигорання, педагогічні працівники, професійно-технічна освіта, воєнний стан.

ABSTRACT

Herko D. V. Psychological characteristics of emotional burnout among teaching staff at vocational (technical) educational institutions under martial law. – Qualification work for obtaining a master's degree

The study presents the results of a theoretical and empirical investigation into emotional burnout among educators working in vocational and technical education institutions under martial law conditions.

It substantiates that burnout is a consequence of prolonged stress and instability, with its manifestations intensifying in crisis situations. The findings indicate that the level of burnout is more closely related to individual psychological traits than to territorial context. A strong interrelation between the components of the burnout syndrome has been established.

A psychological prevention program was developed, incorporating psychoeducation, cognitive-behavioral techniques, emotional support, and the enhancement of professional identity.

Keywords: emotional burnout, professional burnout, teaching staff, vocational and technical education, martial law.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ	8
1.1. Синдром емоційного вигорання: причини та симптоматика.....	8
1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання у педагогічних фахівців	18
1.3. Воєнний стан як фактор посилення процесів емоційного вигорання	25
Висновки до першого розділу	30
РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	32
2.1. Організація дослідження	32
2.2. Загальні результати дослідження	40
Висновки до другого розділу	56
РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА КОМПЛЕКСНОЇ ПРОГРАМИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	58
3.1. Психокорекційні методи профілактики вигорання	58
3.2. Психологічна допомога у боротьбі з емоційним вигоранням	64
Висновки до третього розділу	67
ВИСНОВКИ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72

ВСТУП

У сучасних умовах повномасштабної війни в Україні освітяни, зокрема педагоги професійно-технічних закладів, стикаються з безпрецедентним рівнем психоемоційного навантаження. Їхня професійна діяльність поєднує не лише навчальну функцію, а й роль стабілізуючого чинника для молоді, яка перебуває у стані підвищеної вразливості. Це створює додаткові ризики розвитку синдрому емоційного вигорання — складного психоемоційного явища, що виникає під впливом хронічного стресу, дефіциту підтримки, надмірного навантаження та постійного соціального контролю.

Проблема емоційного вигорання стала предметом вивчення багатьох українських та зарубіжних дослідників, таких як Г. Фрейденберг, Х. Маслач, С. Джексон, С. Ситнік, Р. Павелкін, Д. Журавська, М. Павлюк, Ю. Терлецька, В. Шевчук, О. Романовська, В. Бойко, І. Лаптев, Н. Плахотнюк та інші.

Особливу загрозу становить зниження професійної мотивації, емоційне виснаження та порушення міжособистісної взаємодії, що ускладнює виконання педагогічної місії:

54% українських освітян вже мають ознаки професійного вигорання, а 85% стикаються з труднощами проведення уроків через умови, викликані воєнним станом. Ці цифри доводять актуальність теми магістерської роботи.

Отже, потреба у більш докладному вивченні емоційного вигорання педагогічних працівників, зокрема закладів професійної (професійно-технічної) освіти у контексті сучасного стану українського суспільства зумовлює актуальність дослідження на тему: **«Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану»**.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання педагогічних працівників.

Предметом дослідження виступають психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, зумовлені ситуацією воєнного стану в Україні.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану, а також розробка комплексної програми попередження емоційного вигорання у цієї категорії педагогічних працівників у сучасних умовах професійно-технічної освіти та воєнного стану в Україні.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз вивчення проблеми розвитку емоційного вигорання у сучасній психологічній науці.
2. Розкрити психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників.
3. Розглянути вплив ситуації воєнного стану на процеси емоційного вигорання особистості.
4. Емпірично дослідити стан емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та вивчити залежність рівня емоційного вигорання від території наближення до активних бойових дій.
5. На основі отриманих результатів розробити комплексну програму попередження емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Методологічним основоположенням дослідження є сукупність сучасних наукових підходів, що забезпечують цілісне розуміння емоційного вигорання як стану фізичного, емоційного та розумового виснаження, зумовленого стресовими факторами.

Методи дослідження. Для вирішення завдань дослідження та реалізації визначеної мети було застосовано такі методи наукового дослідження:

- теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, класифікація, порівняння, систематизація;
- емпіричні – спостереження, бесіда, анкетування, опитування, тестування, експеримент;
- статистичні – кореляційний аналіз (коефіцієнт Стюдента, r-критерій Спірмена).

Для проведення дослідження було використано такі психодіагностичні методики: Maslach Burnout Inventory (MBI), методика визначення психічного вигорання О. Рукавишникова, Kessler Psychological Distress Scale (K10), Burnout Assessment Tool (BAT).

Експериментальна база. Дослідження проводилося в 2025 році серед педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти різних регіонів України. До вибірки увійшли 66 осіб жіночої статі, 33 – жителі прифронтових регіонів України, 33 – мешканці регіонів, територіально віддалених від зони активних бойових дій. Вік: 23-55 років.

Структура роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань). Загальний обсяг роботи – 76 сторінок, основний текст – 71 сторінка. Робота містить 19 таблиць та 10 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Синдром емоційного вигорання: причини та симптоматика

Емоційне вигорання — це стан, викликаний стресом, психологічними навантаженнями, емоційною напругою при інтенсивній діяльності, яка потребує від людини великої зосередженості та відповідальності, при цьому у людини поступово виникає глибоке відчуття втрати сил на фізіологічному, емоційному та поведінковому рівнях. Емоційне вигорання називають синдромом двадцять першого століття [3, с. 34], що підкреслює важливість цієї проблеми для сучасної людини. Деякі психологи сутність емоційного вигорання описують однією фразою: втома, що не проходить навіть після відпочинку.

Термін «психічне вигорання» ввів у обіг у 1970-х роках психолог Герберт Фрейденберг [20, с. 228]. Застосував він його у дослідженні професій з значущою долею взаємодії в системі «людина-людина». Спершу він охарактеризував це явище як поступове погіршення психічного та фізичного стану у працівників таких сфер [35].

«В Японії еквівалентом вигорання є термін «karoshi» (япон. – 過勞死 – смерть від втоми на робочому місці, смерть від роботи). Цим терміном японці називають виснаження, що може призвести до самогубства чи смерті в результаті руйнування наднирників, які інтенсивно «працюють» під час стресових ситуацій» [13].

Найчастіше цей стан виникає у представників професій, пов'язаних із допомогою іншим — педагогів, медичних працівників, соціальних службовців, доглядальників, робітників сфер правового, побутового обслуговування [2, с 65] — тобто тих, хто щодня стикається з високими емоційними навантаженнями та моральною відповідальністю. Постійна

потреба бути на зв'язку, слухати інших і самому говорити, тримати руку на пульсі подій, керувати або підкорятися, відповідати очікуванням, демонструвати успіх — усе це створює безперервний тиск.

На думку І. В. Астремської в основі професійних мотивів поведінки допомагаючих професій лежать моральний борг та альтруїстичні емоції [2, с 65]. З часом така напруга виснажує внутрішні ресурси, і людина починає відчувати, ніби її енергія вичерпалась — як ніби «розрядився внутрішній акумулятор».

Вигорання можна описати як стан, що виникає внаслідок тривалого виснаження енергії людини, який характеризується емоційним вигоранням, зниженням значущості досягнень, почуттям недостатності та деперсоналізацією.

Автор роботи розділяє думку, що потрібно розмежовувати емоційне та професійне вигорання, хоча вони взаємопов'язані [1, с 186]. Емоційне вигорання виникає як реакція на тривалий психологічний тиск у будь-якій сфері життя — наприклад, у складних міжособистісних стосунках або внаслідок затяжного стресу, пов'язаного з проблемами зі здоров'ям.

Згідно з класифікацією Всесвітньої організації охорони здоров'я, яку наводять О.С. Бовдир, О.О. Вельдбрехт і О.М. Самкова, емоційне вигорання характеризується трьома ключовими клінічними проявами: хронічним психофізичним виснаженням, емоційною та когнітивною відстороненістю від професійної діяльності, редукцією професійної ефективності [3, с. 34]. Також до його симптомів вони відносять психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові прояви.

На сайті Всеукраїнської програми ментального здоров'я Координаційного центру з психічного здоров'я при Кабміні України вважають, що до ранніх ознак емоційного вигорання відносять: проблеми зі сном, втомлюваність, зміни в харчовій поведінці, відчуття роздратованості, відстороненість, труднощі з концентрацією, фізичні симптоми, відчуття відчуженості, підвищену самокритику та прокрастинацію [8].

Дослідники виділяють близько 130 ознак вигорання [26].

Натомість професійне вигорання має безпосередній зв'язок із робочим середовищем і є результатом хронічного стресу, викликаного надмірним навантаженням, відповідальністю чи емоційним виснаженням у професійній діяльності.

Проте професійне вигорання нетотожне стресу, воно, як зазначають А.М. Большакова, І.О. Віденєєв [4], В.В. Шевчук [33, с. 5], цитуючи думку Л.А. Китаєва-Смика, є «вигоранням душі». Вигорання – більш комплексний стан, ніж стрес, що зачіпає ціннісно-смыслову сферу як екзистенційне явище, тісно пов'язане зі змістом професії та життя. [4, с. 28].

Від моменту першого визнання поняття «вигорання» цей термін постійно уточнюється. Хоча багато авторів досліджували це явище, всі вони погоджуються в одному: джерело процесу слід шукати в професійному середовищі. Передумова вигорання — зайва залежність від роботи, за словами О.О. Романовської, яка спирається на думку Матіаса Буріша, ця залежність є поєднанням тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи [27, с. 361].

У 1960-х роках вважалося, що вигорання стосується лише представників «допоміжних» професій, однак з кінця 1980-х років аналітики та лікарі дійшли згоди, що синдром охоплює значно ширше коло працівників: це справжнє соціальне явище, і жодна сфера діяльності не є повністю захищеною від нього. Дослідження щодо можливих чинників, що сприяють розвитку вигорання, а також методів його лікування тривають і досі.

Емоційне вигорання не класифікується як офіційний медичний діагноз, проте його наслідки суттєво знижують якість життя та можуть завдати шкоди як психічному, так і фізичному стану людини.

Не існує єдиного офіційного світового визначення емоційного вигорання. Воно не було включене ні до МКХ-10, ні до DSM-IV. У МКХ-11 емоційне вигорання офіційно визнали як явище, що виникає виключно в контексті професійної діяльності [23]. Поняття «вигорання» включено до

Міжнародної класифікації хвороб як результат тривалого, хронічного стресу, що не був належно подоланий у професійному середовищі. Хоча багато дослідників розглядають його як захворювання, з травня 2019 року Всесвітня організація охорони здоров'я офіційно трактує цей стан виключно в контексті трудової діяльності.

Міжнародна класифікація хвороб, у класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначає: «Вигорання – стан повного виснаження, дійсний клінічний синдром з невротичними особливостями, а не тільки посиленням нормальної втоми від роботи» [33].

Відтак, «вигорання» визначається не як хвороба, а як синдром, пов'язаний із робочими навантаженнями [21]. Наприклад, у Швеції, навпаки, з 1997 року вигорання визнається офіційним діагнозом. А у 2016 році у Бельгії влада офіційно визнає «професійне вигорання» захворюванням [13].

Проте для дослідників залишається багато питань, зокрема: чи є вигорання процесом, у якому синдром вигорання може стати основою для розвитку депресії? Починаючись із хронічного стресу, вигорання може перерости в депресивні симптоми, клінічну депресію, або ж у самозаявлену депресію з численними симптомами. Альтернативно, це може бути просто індивідуальним розладом адаптації.

У дослідженнях причин емоційного виснаження зазвичай виділяють три основні напрями [20]:

1. Інтерперсональний підхід (Б. П. Бунк, Х. Маслач, В. Б. Шауфелі та ін.), який акцентує увагу на взаємодії між фахівцем і тими, з ким він працює.
2. Індивідуальний напрям (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халлсен), де ключовими чинниками вважаються емоційні реакції та мотиваційні особливості людини.

3. Організаційний підхід (Р. Бурке, І. Віннабст), що пояснює виникнення виснаження умовами праці — структурою установи, режимом роботи, стилем управління тощо.

Втім, жоден із цих підходів не дає повного уявлення про всі причини розвитку цього явища.

Дослідження Христіни Маслач вимірів професійного вигорання наприкінці 1970-х років стали основою сучасного розуміння синдрому професійного вигорання. У 1981 році, спільно з психіатричнею Сюзан Джексон, вона розробила Шкалу вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), яка визначає три ключові компоненти цього явища [36, с. 14]:

1. Емоційне виснаження

- Відчуття повного емоційного спустошення та втрати енергії
- Найпоширеніший і найпомітніший симптом вигорання
- Особливо характерний для професій з високим емоційним навантаженням (медицина, освіта тощо).

2. Деперсоналізація (або цинізм)

- Відсторонене, холодне або байдуже ставлення до роботи та людей
- Втрата емоційного зв'язку з колегами, клієнтами чи сенсом професії
- Може проявлятися як дратівливість, сарказм або емоційна нечутливість.

3. Зниження особистих досягнень

- Відчуття неефективності та безрезультатності
- Втрата віри у власну професійну цінність
- Супроводжується зниженням самооцінки та мотивації.

Ці три виміри утворюють багатовимірну модель, яка дозволяє глибоко оцінити рівень вигорання в різних професіях. Вигорання — це не просто втома, це трансформація емоційного залучення, професійної ідентичності та самооцінки під впливом хронічного стресу.

Японські дослідники також вважають, що четвертим компонентом, який свідчить про те, що людина на межі вигорання є залежності (співзалежні

взаємини; харчові розлади, зумовлені хронічним стресом і емоційним виснаженням; хімічні залежності від нікотину, алкоголю, кофеїну тощо) [20].

Серед характерних проявів вигорання — фізичні, емоційні симптоми, зміна мислення та звичайної поведінки.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, емоційне вигорання є синдромом, що виникає внаслідок хронічного робочого стресу, який не вдається подолати [11, с. 48], і проявляється у формі стійкого виснаження, психологічної відстороненості або цинізму щодо професійної діяльності та зниження ефективності виконання роботи.

Беверлі Поттер систематизувала основні симптоми, характерні для цього стану наступним чином [38, с. 2]:

1. Негативні емоційні реакції

Початкові етапи вигорання супроводжуються епізодичними проявами фрустрації, тривожності, незадоволеності, гніву та депресивних настроїв. У процесі прогресування синдрому ці емоції набувають хронічного характеру, що призводить до формування стійкого емоційного виснаження. Такий стан суттєво знижує здатність індивіда до адаптації та емоційної регуляції.

2. Міжособистісні труднощі

Емоційне виснаження погіршує спілкування на роботі й удома. У конфліктних ситуаціях людина з вигоранням часто занадто емоційно реагує, може проявляти агресію або ворожість і відчувати підвищене роздратування та відчуженість. Через це їй важче встановлювати контакт із колегами, рідними та оточенням. Особливо це помітно у працівників допоміжних професій, які через виснаження втрачають емоційну відкритість і доступність для клієнтів або пацієнтів.

3. Погіршення соматичного стану

Виснаження емоційних ресурсів і погіршення стосунків із людьми супроводжується зниженням фізичної витривалості. Частішають дрібні тілесні скарги — головні болі, порушення сну, простудні захворювання, м'язовий біль. Зростання випадків респіраторних інфекцій, зокрема гострих вірусних,

вказує на ослаблення імунітету. Загалом людина відчуває постійну втому та фізичне виснаження.

4. Зниження професійної ефективності

У процесі розвитку вигорання спостерігається втрата інтересу до професійної діяльності, зниження мотивації. Це призводить до погіршення якості виконуваних завдань, зниження продуктивності та зростання кількості помилок.

5. Деструктивні копінг-стратегії

З метою компенсації психоемоційного дискомфорту індивід може вдаватися до зловживання психоактивними речовинами, включаючи алкоголь, нікотин, медикаменти, а також змінювати харчову поведінку (переїдання або анорексичні тенденції). Такі стратегії лише поглиблюють психосоматичні та соціальні проблеми.

6. Втрата екзистенційного сенсу

На пізніх етапах вигорання домінують почуття беззмістовності професійної діяльності, цинізм, апатія та екзистенційна фрустрація. Особливо це характерно для осіб, які раніше демонстрували високий рівень ентузіазму та професійної залученості. Робота сприймається як марна, а мотивація до подальшої діяльності суттєво знижується.

Можна виділити міжособистісний та професійний контекст виникнення вигорання. Професійне вигорання принципово відрізняється від стресу та депресії тим, що його джерело майже завжди пов'язане з робочим середовищем. Одним із ключових джерел вигорання є сама природа професійної діяльності. По-перше, завдання можуть вимагати значних часових та енергетичних витрат через свою складність. Робоче навантаження також може бути надмірним. Крім того, діяльність може передбачати високий рівень відповідальності або мати серйозні наслідки, зокрема для інших людей. Важливим чинником є також жорсткі терміни виконання завдань, які спричиняють підвищену тривожність.

Якщо хронічний стрес, пов'язаний з роботою триває більше 3-6 місяців — це може бути свідомством емоційного вигорання [32].

Негативна атмосфера в колективі може суттєво сприяти розвитку синдрому вигорання, як і неможливість знайти своє місце в організації або відсутність ідентифікації з її цінностями та корпоративним духом. Низький рівень організації праці (нечіткі інструкції, невідповідність матеріально-технічного забезпечення вимогам роботи тощо) також має негативний вплив. Нарешті, слід окремо виділити один із найвагоміших чинників — відсутність визнання, що неминуче призводить до зниження самооцінки.

Хоча вигорання є феноменом, тісно пов'язаним із професійним середовищем, його інтенсивність може посилюватися під впливом індивідуальних особистісних характеристик.

Найочевиднішою з них є надмірна залученість до професійної діяльності. У таких випадках тиск, який відчуває працівник, має якісний характер: прагнення до досконалості та амбіційність спонукають його постійно перевищувати власні можливості.

Крім того, схильність до самозречення заради професійної сумлінності є ще одним чинником ризику. Те саме стосується осіб із низьким рівнем впевненості в собі. Відсутність асертивності (нездатність сказати «ні») є типовою рисою людей, схильних до вигорання. Особи, які мають труднощі з делегуванням повноважень або встановленням меж, також не здатні чітко розмежовувати професійне та особисте життя, що підвищує ризик потрапляння в ситуації, які виходять за межі їхнього контролю.

Усі соціальні взаємини індивіда можуть опосередковано впливати на розвиток синдрому професійного вигорання. Хоча вигорання не є прямим наслідком якості стосунків із друзями, партнером чи членами родини, труднощі в цих сферах здатні посилювати вже наявний рівень стресу, що накопичився внаслідок професійної діяльності, і тим самим пришвидшувати емоційне виснаження.

Х. Маслач дала різке формулювання: «Згорання – плата за співчуття», назвавши головною причиною вигорання міжособистісні відносини. Психологиня особливо наголошує на цьому, що вигорання – це не втрата професійних якостей, креативності, потенціалу творчості, а емоційне виснаження, пов'язане зі стресом від спілкуванням» [36].

Алла Рожкова серед причин вигорання виділяє [26]:

- Тривалий стресовий вплив, який призводить до кумулятивного фізіологічного та психологічного виснаження.
- Накопичення незастосованих або пригнічених негативних емоцій через відсутність адекватних механізмів їх вираження або регуляції.
- Відчуття відсутності контролю над робочими процесами, недооціненість або відсутність винагороди й зворотного зв'язку, а також нереалістично високі очікування щодо результатів праці.
- Повторюваність дій і монотонність завдань, що знижують стимуляцію та професійне задоволення.
- Соціально-психологічні фактори робочого середовища: тиск, конкуренція, інтриги, нечіткість обов'язків і зон відповідальності, токсична корпоративна культура.
- Конфлікт між особистими цінностями працівника та цілями або практиками організації за умови високих робочих навантажень.
- Екзогенні джерела хронічного стресу (воєнний конфлікт, нестабільність, загроза безпеці), що супроводжуються порушенням сну й недостатнім відновленням.
- Відсутність міцних міжособистісних опор і соціальної підтримки, необхідної для емоційного відновлення.
- Перевантаження обсягом роботи за відсутності ресурсів або можливості звернутися по допомогу.

Автором на підставі вивчення матеріалів психолога О. Чайковської [34] запропоновано таку схему етапів емоційного вигорання (рис 1.1).

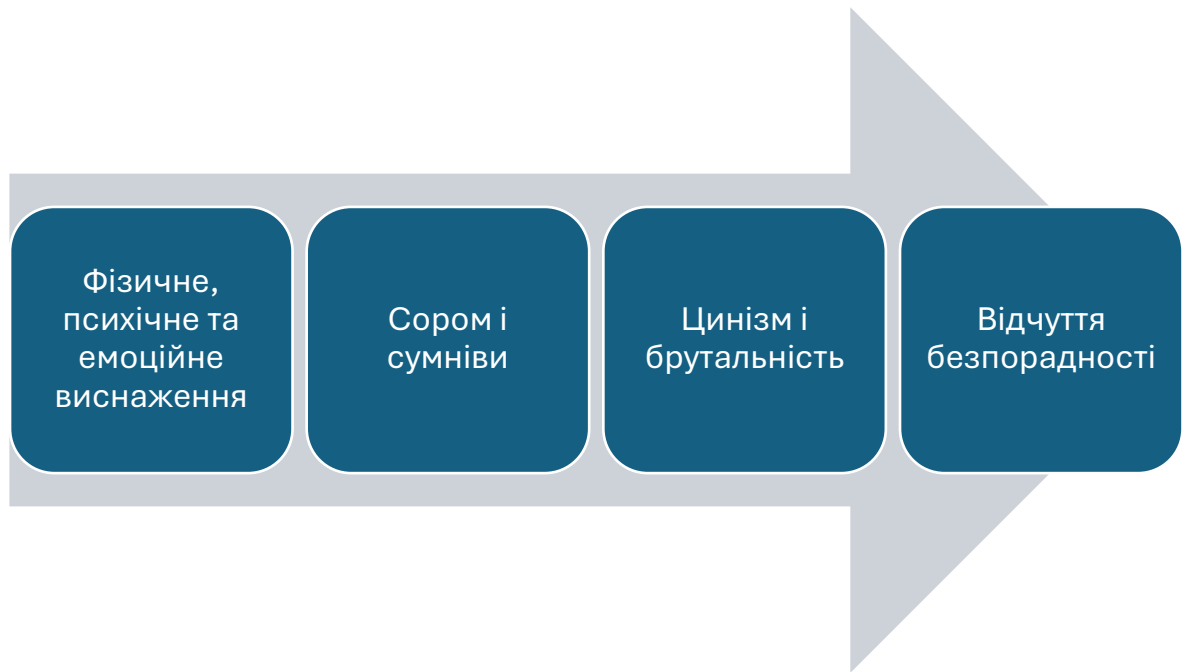


Рис. 1.1. Етапи емоційного вигорання

Емоційне вигорання, як форма хронічного стресу, розгортається відповідно до трьох стадій, визначених Г. Сельє — тривоги, резистентності та виснаження — де на першому етапі провокуючими чинниками виступають дестабілізуюча психоемоційна атмосфера, підвищена відповідальність і складний соціальний контекст; на стадії резистентності індивід намагається знизити тиск зовнішніх обставин через доступні засоби психологічного самозахисту, а на етапі виснаження відбувається зниження психічних ресурсів і емоційного тону, що призводить до формування емоційного вигорання як стійкої захисної реакції [20].

Синдром емоційного вигорання має комплексні наслідки, що охоплюють погіршення психічного здоров'я (депресія, тривожність, ПТСР, залежності), фізичні порушення (головний біль, шлункові розлади, серцево-судинні проблеми), втрату мотивації та задоволення, труднощі в особистих стосунках, зниження самооцінки, а також загальне виснаження та дефіцит життєвої енергії [15, 22].

Таким чином, емоційне вигорання – це стан психоемоційного знесилення, який має динаміку розвитку, головною причиною його

виникнення можна вважати тривалий стрес та постійний психологічний тиск з напругою. Хронічне психофізичне виснаження, емоційна та когнітивна відстороненість від професійної діяльності, редукція професійної ефективності є основними симптомами емоційне вигорання. Дослідники виділяють близько 130 ознак вигорання. Емоційне та професійне вигорання – це різні терміни, останнє пов’язане з емоційним виснаженням у професійній діяльності. Найчастіше цей стан виникає у представників допоміжних професій.

1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання у педагогічних фахівців

На сьогодні професійний стрес і вигорання педагогів виступають раннім сигналом про глибоку кризу в освітній системі. Ці явища поступово підривають мотивацію педагогів, знижують їхню професійну ефективність, якість взаємодії в групі, рівень емоційного контакту з студентами та загальну відданість професії. Найбільше занепокоєння викликає той факт, що криза вигорання безпосередньо впливає на якість освіти.

Професійне вигорання у людей освітніх професій проявляється як черствість, загнаність у визначені рамки. Одним із найбільш показових симптомів професійного вигорання педагогічних працівників є поступове згасання внутрішньої мотивації до оновлення та вдосконалення освітнього процесу. У цьому контексті спостерігається тенденція до механічного відтворення навчальних програм, які залишаються незмінними протягом багатьох років, без врахування актуальних освітніх тенденцій, індивідуальних потреб учнів або змін у соціокультурному контексті.

Відмова від використання креативних методів, несприйняття нових знань і технологій та небажання оновлювати навчальний контент свідчать про втрачену внутрішню ініціативу педагога, зниження творчого потенціалу й відхід від прагнення до професійного зростання [31]. Така поведінка є

маркером глибокої демотивації, яка формується під впливом тривалого емоційного виснаження, і водночас підриває якість освітнього процесу та результати учнів. Мотивація працювати переходить у переважно матеріальну площину.

Обмеження емоційної сфери може призводити до надмірної прискіпливості до деталей, ригідності мислення та дій, коли будь-яке відхилення від інструкції сприймається як загроза порядку. Якщо людина свідомо або несвідомо забороняє собі емоції — особливо позитивні — вона водночас пригнічує і здатність до творчого самовираження, що ще більше посилює внутрішнє напруження та ризик емоційного вигорання.

У зоні ризику педагоги, які мають досвід роботи від 10 років до 15 років, що пов'язано з кризою середнього віку [22].

У тривалому процесі професійної діяльності педагогів умовно можна виокремити три кризові етапи емоційного вигорання [5, с. 345]:

1. Перший рік роботи: молодий фахівець стикається з розбіжністю між очікуваннями та реальністю, не адаптований до колективу, витрачає багато емоційної енергії на підготовку та сумніви. Для деяких цей рік стає останнім у професії. Але дослідження О. Галян доводить, що у педагогів із невеликим професійним стажем, незалежно від рівня відповідальності, відсутні чітко виражені симптоми емоційного вигорання [6].
2. 5–7 років стажу: педагог досяг професійного визнання, але відчуває емоційне виснаження. Робота виконується автоматично, без внутрішнього задоволення. З'являється тривожність, безсоння, емоційна відстороненість.
3. 12–15 років стажу: у віці близько 40 років виникає протест проти нововведень, знижується самооцінка, зростає роздратування. Педагог втрачає мотивацію та емоційний зв'язок із професією [5, с. 345].

Інші автори додатково виділяють ще 2 вікові групи.

Найстійкішою до емоційного вигорання виявляється група педагогів зі стажем 15–20 років. Саме в цей період життєвого циклу з'являється більше простору для самореалізації, оскільки зменшується навантаження, пов'язане з вихованням власних дітей, і зростає можливість приділяти увагу особистим та професійним потребам. Це сприяє оновленню внутрішніх переживань і формуванню відчуття життєвої повноти [22].

Освітняни з досвідом понад 20 років переживають вигорання здебільшого як наслідок вікових трансформацій. У цей період актуалізується питання професійного сенсу: «Для чого я працюю?» Успішне переосмислення цього запиту може призвести до нового етапу творчого зростання у віці 50–55 років.

Психотравмуючі впливи, що сприяють виникненню та прогресуванню професійного вигорання викладачів, доцільно поділити на дві основні групи. Перша група охоплює об'єктивні обставини, пов'язані з організацією професійної діяльності: структура взаємодій викладача з учасниками освітнього процесу та організаційні умови виконання роботи. Друга група включає суб'єктивні чинники, що впливають з індивідуальних характеристик фахівця: його ціннісно-мотиваційна спрямованість, емоційно-психічні особливості (зокрема біологічні передумови підвищеної чутливості до певних професійних навантажень) і соціально-обумовлені навички — зокрема здатність до само- та емоційної регуляції в стресових ситуаціях [5, с. 343].

Серед ключових факторів, що сприяють емоційному вигоранню педагогів як представників професії «людина-людина» можна виділити рольові (комунікативні), особистісні, зовнішні (організаційні) [21, с 3].

Робота педагога вимагає постійної комунікації з усіма учасниками освітнього процесу – студентами, колегами, керівництвом, іноді батьками студентів [27, с.25]. Професійна діяльність емоційно насичена і часто супроводжується напруженими ситуаціями, які можуть переростати в суперечки.

Значне психоемоційне напруження також викликане такими організаційними чинниками, як вимушеність постійно підтримувати високий

рівень працездатності, необхідність підтверджувати свою кваліфікацію через зовнішню оцінку результатів діяльності, не мати змоги обирати контингент студентів чи забезпечити собі емоційне відновлення [21].

Швидкість виникнення професійного вигорання викладача ВНЗ, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця, вважає О.О. Романовська [27с. 363]. Найбільш уразливими в цьому контексті є ті освітяни, які тривалий час перебувають у стані внутрішнього напруження, пов'язаного з суперечностями між робочими обов'язками та особистим життям [21].

Найшвидше втрачають емоційний ресурс педагоги з інтровертованим типом особистості, а також ті, хто мають такі виражені риси характеру, як надмірна точність або схильність до повторюваних думок. Це пов'язано з низькою гнучкістю психіки, уповільненими реакціями, тривалим проживанням психологічних травм і схильністю до формування надцінних переконань [21].

Дослідження О. Романовської особливостей професійного вигорання серед викладачів вищих навчальних закладів показало, що темпи розвитку цього явища залежать від багатьох змінних. Аналіз наукових джерел і опитування працівників конкретного закладу виявили, що основними чинниками є: конфліктні або напружені стосунки з безпосереднім керівництвом; неефективне планування та організація робочого часу; значні емоційні витрати під час взаємодії з іншими людьми; підвищені професійні обов'язки та відповідальність [27].

Однією з рис, що значно підвищує вразливість до емоційного вигорання, є перфекціонізм. Працівники з вираженою схильністю до перфекціоністських установок демонструють надмірну залежність від зовнішньої оцінки [22]. У разі відсутності адекватної, на їхню думку, винагороди, такі працівники не знижують темп, а навпаки — збільшують зусилля, потрапляючи у замкнене коло самовиснаження. Цей механізм є типовим для розвитку хронічного емоційного виснаження, що поступово трансформується у професійне вигорання.

Аналіз взаємозв'язку показників емоційного вигорання та особистісних характеристик у дослідженні С. Ситнік [28] підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між цими показниками. Емпатія, емоційна саморегуляція, самореалізація у професії та усвідомлення власних можливостей — відіграють захисну роль, знижуючи ризик розвитку вигорання. Натомість емоційна лабільність, замкнутість, тривожність та неефективне управління ресурсами посилюють вразливість до емоційного виснаження.

На різних етапах розвитку емоційного вигорання спостерігаються різні зв'язки: у фазі напруження з високим рівнем емпатії, прагненням до самореалізації в професійній діяльності, з усвідомленням і раціональним використанням власних психологічних ресурсів. У фазі резистенції довірливість, емоційна врівноваженість, розвиток внутрішніх ресурсів та навичок їхнього управління є важливими елементами, які сприяють подоланню негативних проявів.

Водночас занижена самооцінка, замкнутість, схильність до консервативного мислення та високий рівень тривожності підвищують ймовірність виникнення напруження та емоційного вигорання [28].

Ю. М. Терлецька пропонує застосування моделі професійного вигорання Х. Маслач до викладачів вищої школи з описом основних проявів [29]. Цей опис стосовно трьох ключових компонентів цього явища можна ілюструвати наступною схемою (рис. 1.2).

Професійне вигорання педагогів формується не лише під впливом особистісних рис чи вікових криз, а й унаслідок організаційних труднощів, які створюють хронічно напружене робоче середовище. До таких чинників належать [22]:

1. Незручні або недостатні умови праці та відпочинку, що унеможливають якісне відновлення ресурсів;
2. Авторитарний стиль керівництва, який пригнічує ініціативу та знижує мотивацію до творчої діяльності;

Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень
<p>1. Втрата емоційної залученості — зниження позитивного емоційного фону та розрив емоційного зв'язку з колегами й студентами.</p> <p>2. Емоційне виснаження — хронічна втома, байдужість до потреб інших, емоційна холодність у міжособистісних стосунках.</p> <p>3. Психічна ригідність і внутрішнє спустошення — зниження гнучкості мислення, відчуття беззмістовності зусиль, глибоке розчарування.</p> <p>4. Формування негативних когнітивних схем — песимістичне сприйняття професійної діяльності та життя загалом, втрата сенсу й мотивації.</p>	<p>Деформація:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ндивідуально-психологічних рис, 2. міжособистісних стосунків, емоційної сфери, 3. ціннісно-смыслових орієнтацій, 4. уявлень про себе («Я-образу»), 5. мотиваційної структури, 6. когнітивних і рефлексивних компонентів свідомості та самосвідомості. 	<p>Ревізія, переоцінка, переосмислення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. своїх професійних досягнень і успіхів, 2. життєвих цінностей, установок, 3. самої професії, доцільності її вибору <p>Як висновок: негативна оцінки самого себе, своєї професійної діяльності, досягнень та успіхів</p>

Рис. 1.2. Компоненти професійного вигорання викладачів вищої школи

3. Надмірна регламентованість робочих процесів, що обмежує спонтанність, гнучкість і самовираження;
4. Високе навантаження та ненормований графік, які призводять до фізичного та емоційного виснаження.

Хоча досвідчені педагоги здатні частково компенсувати ці труднощі завдяки сформованим навичкам саморегуляції та адаптації, навіть вони стикаються з новими незвичайними викликами. Зокрема, девіантна поведінка учнів та вияви глибокої дезадаптації є джерелом додаткового стресу, що може призвести до емоційного виснаження навіть у фахівців із багаторічним стажем.

Також зовнішніми факторами вразливості є нестабільність та страх втратити джерело доходу. В українських реаліях до цієї групи належать педагоги віком понад 50 років, які стикаються з постійною тривогою через складнощі працевлаштування у разі звільнення.

Варто також виокремити підвищене почуття відповідальності за добробут і розвиток інших людей, надмірну кількість інформації, яку необхідно обробляти щодня, а також ситуації, що потребують миттєвих рішень у складних або нестандартних умовах.

Серед основних причин професійного стресу, які часто називають учителі, є нечіткі та суперечливі політики щодо поведінки учнів; необхідність перегляду навчальних програм і педагогічних підходів відповідно до змін урядових вимог; відчуття низької оцінки з боку учнів, батьків, адміністрації та широкої громадськості.

Швидкість виникнення вигорання також визначається індивідуальними рисами особистості. Менш товариські та сором'язливі люди, емоційно нестійкі, імпульсивні або нетерплячі, а також ті, хто має низький рівень самодостатності за поєднанням високої емпатії й підвищеної емоційної реактивності, «трудоголіки» демонструють підвищену вразливість до розвитку професійного вигорання [27, с. 361].

Емоційне вигорання викладача буде впливати на студентів: на їх навчальну мотивацію, ставлення до самого навчального закладу, знижуючи його імідж.

Отже, викладачі є однією з найуразливіших до професійного вигорання професій. Дуже важливо, що криза вигорання впливає на якість освіти. Найбільше занепокоєння визивають педагоги з досвідом роботи від 10 років до 15 років, коли додатково до професійної кризи додається криза середнього віку. Швидкість виникнення професійного вигорання педагога залежить від особистісних особливостей фахівця. Такі особистісні ресурси, як відкритість у комунікації, соціальна залученість та здатність до емоційної саморегуляції, сприяють зниженню вразливості до стресогенних чинників. Водночас такі особистісні характеристики, як занижена самооцінка, емоційна замкнутість, ригідність мислення та підвищена тривожність, істотно підвищують вразливість до психоемоційного напруження та ризик розвитку синдрому професійного вигорання.

1.3. **Воєнний стан як фактор посилення процесів емоційного вигорання**

Чинники синдрому професійного вигорання традиційно поділяються на зовнішні (умови середовища) та внутрішні (індивідуально-психологічні особливості) [7]. Стан війни як зовнішній фактор створює унікальний соціально-психологічний контекст, який значно посилює ризики емоційного вигорання, особливо серед представників професій із високим рівнем відповідальності та емоційного навантаження —педагоги опиняються в зоні ризику. Умови воєнного стану змінюють не лише зовнішні обставини праці, а й внутрішні механізми адаптації особистості, що призводить до прискореного розвитку вигорання.

У період війни симптоми емоційного вигорання охоплюють значну частину населення, проявляючись як окремо, так і в комплексі, залежно від індивідуальної вразливості та стану нервової системи. Серед характерних ознак, як зазначає Асоціація ресурсної психології та психотерапії, — дратівливість щодо новин, особливо воєнного характеру, апатія, емоційне спустошення, втома від волонтерської діяльності, зниження інтелектуальної продуктивності, песимістичний настрій, а також фізичні симптоми, зокрема головний біль, біль у спині, погіршення зору. Цей стан часто супроводжується втратою сил і мотивації, що ускладнює адаптацію до тривалого стресового навантаження [9].

Воєнний стан супроводжується тривалим впливом стресогенних чинників, серед яких домінують відчуття небезпеки, невизначеність життєвих перспектив та втрата контролю над зовнішніми обставинами. У сукупності ці фактори спричиняють формування хронічної тривожності, яка негативно позначається на психоемоційному стані особистості.

Зокрема, хронічна тривожність:

- знижує здатність до емоційної саморегуляції;
- порушує функціонування механізмів психологічного захисту;

- сприяє формуванню відчуття безпорадності, що, у свою чергу, призводить до емоційного виснаження.

У професійному педагогічному середовищі ці прояви набувають специфічних форм, зокрема:

- зниження мотивації до професійної діяльності;
- погіршення якості міжособистісної взаємодії з учнями;
- емоційне дистанціювання як форма захисної реакції на надмірне психоемоційне навантаження.

Останні три роки зумовлені трансформацію професійних обов'язків педагогічних працівників, часто передбачаючи виконання функцій, що виходять за межі їхньої традиційних компетенцій. Серед таких нових завдань — надання психологічної підтримки учням, участь у волонтерських ініціативах, а також адаптація освітнього процесу до дистанційного або змішаного формату, яка була розпочата ще за часів карантину при COVID, але у регіонах, де тривають зараз бойові дії та тих, що знаходяться близько до межі фронту, формат онлайн навчання так і залишився єдиним можливим. Ці зміни супроводжуються значним зростанням навантаження, що має низку психологічних і професійних наслідків:

1. Посилення рольової невизначеності, що проявляється у розмитості меж між особистими та професійними обов'язками, а також у втраті чіткого розуміння очікувань щодо педагогічної діяльності.

2. Ускладнення процесу планування та реалізації професійних цілей, зумовлене нестабільністю зовнішніх умов, частими змінами формату навчання та обмеженими ресурсами.

3. Формування фрустрації, яка виникає внаслідок неможливості досягнення очікуваних результатів або реалізації професійного потенціалу в умовах кризи.

4. Підвищення ризику емоційного виснаження, що є наслідком тривалого перебування в стані психологічного перенапруження та відсутності належної підтримки.

У період воєнного стану значно обмежується доступ до звичних джерел соціальної підтримки, зокрема до колег, родини, професійних спільнот та інституційних ресурсів. Така ізоляція має низку негативних наслідків для психоемоційного стану педагогічних працівників:

- Зниження рівня ресурсної компенсації, що унеможливорює ефективне відновлення після стресових навантажень.
- Ускладнення процесів рефлексії та емоційного самовизначення, які зазвичай відбуваються у взаємодії з соціальним оточенням.
- Формування депресивних тенденцій, зумовлених тривалим дефіцитом підтримки, емоційної близькості та визнання.
- Зменшення відчуття професійної приналежності, що послаблює мотивацію та знижує рівень залученості до освітнього процесу.
- Порушення механізмів соціальної взаємодії, що може призводити до емоційного відчуження, конфліктності та зниження якості комунікації.

Численні дослідження в галузі психології стресу підтверджують, що не лише фактичні травматичні чи складні події, але й очікування потенційно загрозливих ситуацій можуть виступати самостійними стресогенними чинниками. Передбачення труднощів, невизначеність щодо майбутнього або тривожне очікування негативного розвитку подій здатні активізувати фізіологічні та емоційні реакції, характерні для стресу, навіть за відсутності реального загрозливого стимулу [9]. Тому кожна тривога, кожен шахед поблизу, кожен вибух є чинниками, які можуть пришвидшити стрес та вигорання педагогів.

Тривалий вплив стресогенних чинників, пов'язаних із війною, спричиняє не лише психологічні, а й соматичні порушення. У педагогічних працівників це може проявлятися як загострення хронічних захворювань або виникнення нових психосоматичних симптомів:

1. Серцево-судинні порушення, зокрема артеріальна гіпертензія, тахікардія, порушення серцевого ритму.

2. Шлунково-кишкові дисфункції, включаючи гастрит, синдром подразненого кишечника, порушення апетиту.
3. Імунні розлади, що проявляються у зниженні опірності організму до інфекцій та загальній втомлюваності.
4. Порушення сну та хронічна втома, які знижують когнітивну продуктивність і здатність до професійної діяльності.
5. Підвищення суб'єктивного відчуття безсилля, що посилює емоційне виснаження та сприяє розвитку симптомів професійного вигорання.

Соціологічне дослідження, проведене Gradus Research для GoGlobal, показало, що 54% українських освітян мають ознаки професійного вигорання, а 85% стикаються з труднощами проведення уроків через повітряні тривоги та відключення світла. 75% школярів також мають прояви стресу. Педагоги потребують психологічної підтримки та спеціального навчання для роботи зі стресом не лише для саморегуляції, а й для допомоги своїм учням та студентам. Серед основних професійних потреб 46% вчителів визначили психологічну підтримку головною [25].

Р.В.Павелкін зазначає, що в умовах військової агресії в Україні однією з актуальних проблем є недостатня обізнаність педагогів щодо явища емоційного вигорання та його впливу на психоемоційне благополуччя. Через обмежене розуміння цієї проблеми багато працівників освітньої сфери не усвідомлюють її серйозність, що призводить до нехтування необхідними заходами підтримки. У результаті педагоги залишаються без належних ресурсів для подолання емоційних труднощів, які виникають у складних соціальних та професійних умовах [19].

Емоційне вигорання зазвичай класифікують на два основні типи:

1. Легке (гостре) вигорання
 - Виникає як реакція на короткочасний стрес або перевантаження.
 - Може проявлятися у вигляді втоми, дратівливості, зниження мотивації.

- Часто зникає після відпочинку, зміни діяльності або підтримки з боку оточення.

2. Хронічне вигорання

- Розвивається поступово в умовах тривалого стресу.
- Характеризується глибоким виснаженням, цинізмом, відчуттям безнадійності та втрати сенсу роботи.
- Може призводити до серйозних психосоматичних наслідків і потребує комплексного втручання [1].

Емоційне вигорання в умовах війни має поступовий характер розвитку, що ускладнює його своєчасну діагностику. На окремих етапах особа може зберігати функціональність, однак у критичних випадках потребує негайної психологічної або психіатричної допомоги.

Емоційне вигорання має поступовий характер і може розвиватися протягом багатьох років. За класифікацією А. Артеменко та Н. Нагорної [1] залежно від тривалості та глибини змін виділяють три основні стадії, які автор роботи пропонує проаналізувати у вигляді таблиці (табл. 1.1.):

Таблиця 1.1.

Основні стадії емоційного вигорання

Стадія	Симптоматика
I стадія (початкова). 3–5 років	Характеризується зростаючим емоційним напруженням, втому, зниженням ентузіазму. Часто ігнорується або сприймається як тимчасове перевантаження.
II стадія (прогресуюча) 5–15 років	Виникає стійке відчуття виснаження, розчарування в професії, зниження продуктивності. Можливі перші психосоматичні прояви — головний біль, безсоння, проблеми з травленням
III стадія (хронічна) 10–20 років	Супроводжується глибоким емоційним відчуженням, апатією, цинізмом. Часто загострюються хронічні захворювання (гіпертонія, серцево-судинні порушення, депресія) або виникають нові хвороби, пов'язані з тривалим стресом.

Під час війни кожна з стадій пришвидшується.

Низький рівень психологічної культури та недостатність навичок емоційної саморегуляції зумовлюють підвищену вразливість педагогів до соматичних і психоневрологічних розладів. [15, с. 169].

Таким чином, воєнний стан виступає потужним зовнішнім стресогенним чинником, що радикально трансформує умови професійної діяльності педагогів, посилює внутрішню вразливість та прискорює розвиток емоційного вигорання, ускладнюючи адаптацію до тривалого психоемоційного навантаження. З огляду на це, надзвичайно важливим є формування навичок самопостереження, емоційної рефлексії та усвідомленого ставлення до власного психічного стану. Турбота про психічне здоров'я має розглядатися як невід'ємна складова загального добробуту педагогічного працівника.

Висновки до першого розділу

У результаті аналізу теоретичних джерел та емпіричних досліджень встановлено, що синдром емоційного вигорання є складним психоемоційним явищем, яке виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресогенних чинників. Основними причинами його формування виступають надмірне робоче навантаження, хронічна втома, дефіцит емоційної підтримки, обмеженість у часі, а також постійне перебування під соціальним контролем і оцінюванням. Симптоматика синдрому охоплює широкий спектр проявів — від емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної мотивації до порушень у сфері міжособистісної взаємодії та зниження загального рівня психологічного благополуччя. У науковій літературі описано понад 130 ознак цього синдрому. Водночас слід розрізняти поняття емоційного та професійного вигорання: останнє є специфічною формою емоційного виснаження, що виникає в контексті професійної діяльності, особливо серед представників допоміжних професій.

Педагогічна діяльність належить до категорії високоризикових щодо розвитку професійного вигорання, що зумовлено її емоційною насиченістю, соціальною відповідальністю та тривалістю впливу стресогенних чинників. Емоційне вигорання педагогів розглядається як прогресуючий стан психоемоційного виснаження, що формується під впливом хронічного стресу, тривалого психологічного тиску та перевантаження. Його основними симптомами є стійке психофізичне виснаження, емоційна та когнітивна відстороненість від професійної діяльності, а також зниження професійної ефективності. Темпи розвитку вигорання залежать від індивідуально-психологічних особливостей: відкритість у спілкуванні, соціальна активність і здатність до емоційної саморегуляції знижують вразливість до стресу, тоді як занижена самооцінка, емоційна замкнутість, ригідність мислення та підвищена тривожність підвищують ризик психоемоційного виснаження.

Воєнний стан виступає як потужний зовнішній стресогенний чинник та мультифакторний каталізатор процесів емоційного вигорання, що суттєво модифікує професійне середовище педагогів, активізує внутрішні механізми вразливості та прискорює формування симптомів емоційного вигорання. Умови тривалого психоемоційного напруження ускладнюють адаптаційні процеси, що потребує розвитку навичок самоспостереження, емоційної рефлексії та усвідомленого ставлення до власного психічного стану. Психологічне благополуччя педагога має розглядатися як ключовий компонент його професійної стійкості та загального добробуту.

РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Організація дослідження

Емоційне та професійне вигорання педагогічних працівників професійно-технічних училищ (ПТУ) становить актуальну проблему, що впливає на якість навчального процесу, професійне здоров'я викладачів і загальний клімат у закладах освіти. Соціально-економічні зміни, підвищені професійні навантаження, емоційні вимоги роботи з учнями та зовнішні стресори (у тому числі кризові ситуації) зумовлюють підвищений ризик формування хронічного стресу, емоційного виснаження та зниження професійної ефективності.

Дослідження емоційного вигорання викладачів в умовах воєнного стану, коли присутній тривалий стрес як у викладачів, так і у студентів, коли педагоги стають одночасно носіями інформації, емоційної підтримки та організаторами безпечного навчального середовища є проблемою нашого дослідження. Розуміння механізмів вигорання дозволяє вчасно виявляти ризики і запроваджувати превентивні заходи. Але на даний час маємо невелику кількість досліджень впливу воєнного стану на професійну діяльність викладачів ПТУ, та, взагалі, викладачів та педагогів.

За даними опитування, опублікованого на кадровому порталі hh.ua, близько 64% українців відчувають симптоми емоційного вигорання. Лише 5% респондентів заявили, що ніколи не стикалися з цим станом [1, с. 185].

Метою дослідження є виявлення взаємозв'язку рівня емоційного вигорання серед педагогів ПТУ та території проживання викладача (зона бойових дій, прикордоння чи більш безпечні області України) та розташування навчального закладу та форми, у якій ведеться навчальний процес (онлайн чи офлайн), які будуть ідентифікуватися як ключові фактори ризику, а також

розробка рекомендацій для профілактики та корекції вигорання в сучасних умовах професійно-технічної освіти та воєнного стану в країні.

Вибір методів у цій магістерській роботі визначається завданнями, предметом та контекстом дослідження. Основні орієнтири — потреба всебічної оцінки емоційного й професійного вигорання викладачів ПТУ в умовах війни, забезпечення надійності й оперативності даних та дотримання етичних вимог при роботі з уразливими респондентами.

Критеріями відбору інструментів стали:

- Надійність і валідність
- Актуальність до кризового контексту
- Оперативність скринінгу
- Професійна релевантність
- Локальна придатність.

Для проведення дослідження було обрано, таким чином, наступні чотири варіанти різних опитувальників:

1. Тест на виявлення виснаження від стресу The Kessler Psychological Distress Scale (K10). Це коротка стандартизована шкала для скринінгу загального психологічного дистресу за останні 30 днів. Складається з 10 питань, що оцінюють частоту переживань тривоги та депресивних симптомів; відповіді працюють за чотирибальною шкалою частоти. Результат дає швидко кількісну оцінку рівня психологічного навантаження [30].
2. Опитувальник професійного вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory - MBI) – найвідоміший та найбільш досліджений інструмент для оцінки емоційного вигорання, який вимірює три головні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію – відчуття відстороненості та негативне ставлення до клієнтів або колег, редукція особистих досягнень: відчуття некомпетентності та зниження продуктивності [18].
3. Опитувальник для вимірювання вигорання (Burnout Assessment Tool, версія) — це сучасний інструмент, що фіксує як базові, так і вторинні

прояви професійного вигорання і дає цілісну картину стану працівника. Була використана спеціальна версія, пов'язана з роботою [17].

4. Методика визначення психічного вигорання (О. Рукавишников). Методика О. Рукавишникова призначена для виявлення та кількісної оцінки трьох ключових аспектів професійного вигорання: психоемоційного виснаження, особистісного віддалення та змін професійної мотивації. Інструмент орієнтований на працівників, чия діяльність пов'язана з інтенсивною взаємодією з людьми, і відображає поведінкові, емоційні й мотиваційні прояви вигорання [10].

Основні переваги та недоліки обраних методик наведені у авторській таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Порівняння методик дослідження

Методика	Що вимірює	Основна перевага для дослідження	Обмеження
K10 (Kessler Psychological Distress Scale)	Рівень загального психологічного дистресу за останні 30 днів	Швидкий скринінг тривоги/депресивності; корисний для виявлення гострих випадків, які потребують допомоги	Не дає специфіки щодо робочого вигорання як професійного синдрому
MBI (Maslach Burnout Inventory)	Три компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень	Класичний, добре вивчений інструмент; дозволяє порівнювати результати з міжнародними дослідженнями	Менше уваги до нових проявів вигорання, пов'язаних із кризами й травмою
BAT (Burnout Assessment Tool)	Основні та вторинні симптоми вигорання; сучасний, інтегративний підхід	Охоплює нові симптоми та вторинні прояви; адаптований до робочого контексту, краще враховує комплексні реакції	Менш розповсюджений у довгострокових аналізах ніж MBI, потребує зв'язування з локальними нормами
Методика Рукавишникова	Психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація	Ґрунтується на україномовних адаптаціях і добре описує соціально-професійні аспекти; корисна для контексту роботи з педагогами)	Менша міжнародна стандартизація; потребує перевірки валідності в кризових умовах

Отже, вибір цих методик обумовлений необхідністю:

1) отримати баланс глобальних і локальних інструментів: К10 дає швидкий скринінг психічного дистресу, МВІ — класичну структуру вигорання, ВАТ — сучасний комплексний опис симптомів, а Рукавишников — контекстуалізований український підхід для працівників, що працюють із людьми;

2) поєднати скринінг й діагностику: К10 виявляє загальний рівень проблем (термінова тригерна допомога), а МВІ/ВАТ/Рукавишникова дозволяють розкласти проблему на складові й планувати інтервенції.

3) врахувати вплив війни: війна підсилює загальний стрес і трансформує робочі вимоги — потрібно інструменти, які фіксують як екзогенні (травма, тривога), так і професійні прояви вигорання; саме тому комбінування К10 + (МВІ або ВАТ) + локальної методики дає комплексну картину.

У роботі об'єктом дослідження є саме емоційне вигорання педагогічних працівників, тому що аналіз та вимірювання професійного стресу є предметом більш масштабного дослідження та потребує іншої методики. Можливо, це може стати наступним кроком автора у його дослідженнях.

Предметом дослідження виступають психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, зумовлені ситуацією воєнного стану в Україні.

Тоді нульовою гіпотезою H_0 дослідження обираємо тезу, що розбіжностей у емоційному вигоранні викладачів між цими двома групами людей, які поділяються за географічно-воєнним принципом, не існує, рівень вигорання буде схожим. Альтернативна гіпотеза H_1 ґрунтується на тому, що все ж таки така розбіжність існує.

Вибірка дослідження – це 66 жінок, половина з яких мешкає у більш «тихих» регіонах нашої країни (Закарпатська, Львівська, Житомирська області, а друга половина – це жителі Донецької, Миколаївської, Запорізької, Харківської, Херсонської, Чернігівської та Сумської областей. Усі вони є

педагогічними працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Вік респондентів (23-55 років) має велику розбіжність, тому не є ключовим фактором дослідження, автор не вважає за потрібним досліджувати кореляцію між досвідом роботи та рівнем емоційного вигорання, тому що бажає зосередитися саме на воєнних діях як зовнішньому факторі емоційного вигорання.

Збір емпіричних даних було проведено у рамках четвертого етапу заходів навчального курсу «Інклюзія як прийняття різноманіття в освітньому середовищі».

Розглянемо більш детально кожен з обраних методик.

Перша методика. Тест на виявлення виснаження від стресу «The Kessler Psychological Distress Scale (K10)» [30].

Шкалу розроблено для швидкого визначення, чи відповідає випадок критеріям або не відповідає критеріям Діагностичного та статистичного керівництва з психічних розладів (DSM-IV).

Тест Kessler K10 складається з 10 запитань, які оцінюють, як часто людина відчувала тривогу, пригніченість чи втому протягом останніх 30 днів. Респондент обирає варіант відповіді — від «ніколи» до «завжди».

Після заповнення підраховується загальна сума балів. Вона показує рівень психоемоційного навантаження: низький (зелена зона), помірний (жовта), підвищений (помаранчева) або критичний (червона).

Тест дозволяє швидко виявити рівень стресу у великій групі людей. Його можна застосовувати як перший етап скринінгу перед глибшим дослідженням (ВАТ або МВІ). Він також дозволяє швидко визначити, чи потрібна людині додаткова підтримка або консультація фахівця.

– рекомендовано звернутись до фахівця для професійної підтримки.

Тест дозволяє швидко виявити рівень стресу у великій групі людей. Його можна застосовувати як перший етап скринінгу перед глибшим дослідженням (ВАТ або МВІ). Він також дозволяє швидко визначити, чи потрібна людині додаткова підтримка або консультація фахівця.

Друга методика. «Діагностика професійного «вигорання» (Х. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)» [18].

Нагадаємо, що три основні ознаки професійного вигорання (за Х. Маслач) це:

1. Емоційне виснаження — людина постійно втомлена, емоційно спустошена, втрачає інтерес до роботи й оточення. Може виникати дратівливість, агресія або байдужість.
2. Деперсоналізація — з'являється холодне, формальне ставлення до інших, знижується емпатія, контакти стають поверхневими, зростає роздратування.
3. Втрата віри в себе — людина сумнівається у своїх професійних здібностях, відчуває себе некомпетентною, втрачає мотивацію та значущість своєї роботи.

Дослідження показують, що у педагогів найчастіше проявляються симптоми, пов'язані з емоційним виснаженням та деперсоналізацією, тоді як зниження задоволеності власними досягненнями трапляється рідше [5, с. 348]. Таким чином, у нашому експерименті ми робимо наголос саме на першому компоненті. Але розглядаємо додатково другий та третій та кореляцію трьох субшкал між собою.

Опитувальник складається з трьох окремих блоків: «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «зниження особистих досягнень». Кожен блок оцінює окремий аспект професійного вигорання.

Третя субшкала рахується зворотнім чином: чим менші результати – тим вищий рівень зниження особистих досягнень, тому в Microsoft Excel було змінено числа навпаки, щоб у загальній діаграмі вони були значущими та візуально зрозумілими.

Третя субшкала рахується зворотнім чином: чим менші результати – тим вищий рівень зниження особистих досягнень, тому в Microsoft Excel було змінено числа навпаки, щоб у загальній діаграмі вони були значущими та візуально зрозумілими.

Тобто для нашого дослідження середні суми балів за кожною субшкалою будуть наступними (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2.

Оцінка рівнів професійного вигорання за Х. Маслач, С. Джексон

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження (середнє – 19,73)	0-15	16-24	≥ 25
Деперсоналізація (середнє – 7,78)	0-5	6-10	≥ 11
Зниження особистих досягнень (середнє – 32,93)	37 і більше	31-36	≤ 30

Третя методика «Опитувальник ВАТ (Burnout Assessment Tool)» [17].

Опитувальник ВАТ — це сучасний інструмент для вимірювання професійного вигорання, створений як альтернатива класичним шкалам (наприклад, МВІ). Його головна мета — дати більш повну та гнучку оцінку стану працівника, зокрема в умовах тривалого стресу, як-от війна.

ВАТ охоплює чотири основні симптоми вигорання:

1. Виснаження — постійна втома, брак енергії, емоційне спустошення.
2. Психічне дистанціювання — відчуження від роботи, байдужість до обов'язків.
3. Когнітивні труднощі — проблеми з концентрацією, пам'яттю, прийняттям рішень.
4. Емоційна дисрегуляція — дратівливість, перепади настрою, труднощі з контролем емоцій.

Чотири ключові прояви можуть аналізуватися як окремо, так і в сукупності, утворюючи загальний індекс. Повна версія ВАТ містить 23 твердження, тоді як скорочений варіант – 12. В дослідженні було використано повну версію.

Також VAT враховує вторинні симптоми, які охоплюють дві шкали — психологічне напруження та психосоматичні скарги. Вони завжди об'єднуються в єдиний показник, що відображає вторинні прояви дистресу.

Результати можна використовувати для індивідуальної діагностики, групового аналізу або моніторингу змін у часі.

Ця методика враховує сучасні прояви вигорання, зокрема когнітивні й емоційні порушення. Підходить для викладачів ПТУ, які працюють у складних умовах війни. Дає цілісну картину стану працівника, що важливо для планування підтримки.

Четверта методика – опитувальник О. Рукавишникова [10].

Методика О. Рукавишникова — це психологічний тест, який допомагає оцінити рівень професійного вигорання у людей, що працюють з іншими людьми, зокрема педагогів. Вона складається з трьох основних шкал:

1. Психоемоційне виснаження (ПВ) — показує, наскільки людина емоційно і фізично втомлена від роботи.
2. Особистісне віддалення (ОВ) — вимірює, чи з'явилася байдужість, роздратування або відстороненість у спілкуванні з іншими.
3. Професійна мотивація (ПМ) — оцінює, наскільки людина зацікавлена у своїй роботі, вірить у свої професійні здібності та відчуває її значущість.

Методика Рукавишникова більше орієнтована на працівників, які постійно взаємодіють з людьми, зокрема педагогів. Її перевага — у простоті, зрозумілості та акценті на мотиваційній сфері, що особливо важливо в умовах війни.

Для обробки даних опитувальників застосовувався Microsoft Excel (перетворення якісних показників на кількісні за допомогою інструкції до кожної з обраних методик), а для подальшої обробки та отримання статистичних показників і кореляцій було використано програму IBM SPSS Statistics 27.0.1

Отже, для емпіричне вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного було обрано чотири методики: «Шкала психологічного дистресу Кесслера (K10)», «Опитувальник професійного вигорання Маслач (MBI)», «Опитувальник для вимірювання вигорання (Burnout Assessment Tool)», «Методика визначення психічного вигорання О. Рукавишнікова». Було доведено доцільність використання кожної із них та пояснено, чому саме така сукупність методик дозволить отримати результативне дослідження, орієнтоване саме на вивчення психологічних чинників емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної).

2.2. Загальні результати дослідження

Розглянемо отримані результати в кожній методиці по черзі. Кожного разу ми будемо аналізувати у порівнянні дві групи – так звану «червону» групу, де воєнний стан може додавати більшу напругу (викладачі, які працюють у Донецькій, Миколаївській, Запорізькій, Харківській, Херсонській, Чернігівській та Сумській областях, та так звану «зелену» групі, яка у нашому дослідженні представлена жителями Закарпатської, Львівської та Житомирської областей.

Перша методика. Тест на виявлення виснаження від стресу «The Kessler Psychological Distress Scale (K10)» [30].

Отримані результати методики «Тест на виявлення виснаження» наведені у таблиці 2.5. У «зеленій» групі середній показник склав 20,97, а у «червоній» групі – 24,03. Таким чином, «зелена» група опинилася у другому інтервалі, відкрила його (20–24 бали — можливі початкові прояви психоемоційного дискомфорту; варто звернути увагу на відновлення внутрішнього ресурсу). А «червона» група відкрила третій інтервал (25–29

балів — спостерігається помірне порушення емоційного балансу, не виключено формування тривожних або депресивних симптомів).

Тож можемо зробити висновок, що додаткова підтримка, швидка допомога або консультація фахівця для людей, які брали участь у дослідженні, на разі не потрібна.

На рис. 2.1. наведена порівняльна діаграма двох груп досліджуваних.

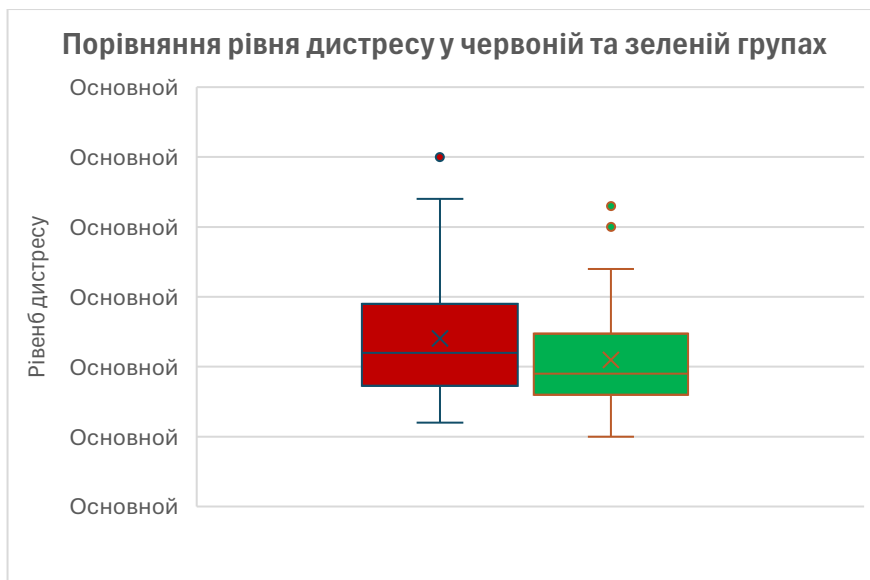


Рис. 2.1. Порівняння рівня дистресу у червоній та зеленій групах

Можемо зробити такі висновки.

Червоний стовпчик демонструє вищий середній рівень дистресу, ширший міжквартильний розмах (більша варіативність переживань). вищі максимальні значення, включаючи один виражений аутлайер понад 50. Це свідчить про глибше емоційне виснаження та більшу кількість осіб із критичним рівнем стресу

Зелений стовпчик демонструє нижчий середній рівень дистресу, вузький міжквартильний розмах – більш стабільний емоційний стан, три аутлайери, але з нижчими значеннями (до 30). Це свідчить про менший вплив стресових чинників та кращу емоційну регуляцію.

Отже, життя поруч з зоною бойових дій суттєво підвищує рівень психологічного навантаження, що проявляється у більшому розкиді значень

та наявності екстремальних випадків. Життя поза зоною бойових дій асоціюється з нижчим і стабільнішим рівнем дистресу, хоча окремі випадки підвищеного стресу все ж трапляються, що підтверджує тезу про те, що вигорання це не лише реакція на реальні події, але й стан очікування подій та накручування себе.

Середні значення, стандартне відхилення та критерій Стьюдента двох груп також наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Порівняльна статистика червоної та зеленої груп (за методикою К-10)

Група		N	Середнє	Середньоквадратичне відхилення	Середньоквадратична помилка середнього	t-критерій для рівності середніх
Рівень дистресу	червона група	33	24,03	9,163	1,620	0,159
	зелена група	33	20,97	7,974	1,410	

Як бачимо, немає великої розбіжності в середніх значеннях, хоча показники «червоної» групи вищі, критерій Стьюдента ($P < 0,05$) не виконується, бо $0,16 > 0,05$.

Друга методика. «Діагностика професійного «вигорання» (Х. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)» [18].

Результати обробки трьох субшкал у двох вибірках наведені на рис. 2.2.

Як бачимо, розбіжність невелика, але «червона» група знову набрала більше показники, які свідчать про більше емоційне навантаження та виснаження.



Рис. 2.2. Статистичні дані «червоної» та «зеленої» груп в опитуванні МВІ

Середні показники по кожній з трьох субшкал наведені у таблиці 2.4. Знову коефіцієнт Стьюдента не показує великого відхилення між двома вибірками дослідження, тому можемо зробити висновок, що проживання у певному регіоні, де поруч йдуть активні бойові дії, не є принциповим у процесах розгортання вигорання.

Таблиця 2.4.

Порівняння 3 шкал у методиці Маслач/Джексон між двома групами

Група		N	Середнє	Середньоквадратичне відхилення	Середньоквадратична помилка середнього	t-критерій для рівності середніх
Емоційне виснаження	Червона група	33	25,42	8,166	1,422	0,156
	Зелена група	33	22,61	7,770	1,353	
Деперсоналізація	Червона група	33	12,30	4,050	0,705	0,178
	Зелена група	33	11,03	3,522	0,613	
Втрата віри в себе	Червона група	33	19,88	9,486	1,651	0,102
	Зелена група	33	15,97	9,652	1,680	

Дослідження показують, що у педагогів найчастіше проявляються симптоми, пов'язані з емоційним виснаженням та деперсоналізацією, тоді як

зниження задоволеності власними досягненнями трапляється рідше. Проаналізуємо цю тезу на нашому дослідженні: у таблиці 2.4.

Як бачимо, різниця в двох групах, які ми досліджуємо, між показниками емоційне виснаження та втрата віри в себе більш відрізняються ніж показник деперсоналізації (12,30 проти 11,03).

Норми відхилення субшкал в дослідженні МВІ від стандартних значень наведено в таблиці 2.5.

«Червона» група у показниках емоційного виснаження потрапила до підгрупи високого рівня, у той час як «зелена» група опинилася у підгрупі середнього рівня виснаження. За показниками деперсоналізації обидві опинилися у підгрупі високого рівня. Зниження особистих досягнень знову звело наші дослідницькі групи, але вже у підгрупі середнього рівня. Таким чином, підтверджується теза про те, що у викладачів частіше проявляються перші два симптоми.

Таблиця 2.5.

Норми відхилення субшкал в дослідженні МВІ від стандартних значень

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Червона група	Зелена група
Емоційне виснаження (середнє – 19,73)	0-15	16-24	≥ 25	25,42	22,61
Деперсоналізація (середнє – 7,78)	0-5	6-10	≥ 11	12,30	11,03
Зниження особистих досягнень (середнє – 32,93)	37 і більше	31-36	≤ 30	31,97	35,24

«Червона» група у показниках емоційного виснаження потрапила до підгрупи високого рівня, у той час як «зелена» група опинилася у підгрупі середнього рівня виснаження. За показниками деперсоналізації обидві опинилися у підгрупі високого рівня. Зниження особистих досягнень знову звело наші дослідницькі групи, але вже у підгрупі середнього рівня. Таким чином, підтверджується теза про те, що у викладачів частіше проявляються перші два симптоми.

Перевіримо взаємозв'язок емоційного виснаження та зниження особистих досягнень, а також деперсоналізації та зниження особистих досягнень у кожній із наших дослідницьких груп за допомогою коефіцієнта Спірмена. Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ або r_s) — це статистичний показник, який дозволяє оцінити, наскільки узгоджено змінюються два набори даних. Його використовують тоді, коли дані не мають нормального розподілу або представлені у вигляді рангів (тобто порядкових значень).

Він зможе визначити силу та напрям зв'язку між двома змінними: чи зростання однієї пов'язане зі зростанням або спаданням іншої. Працює з порядковими шкалами, тобто коли важлива не сама величина, а її місце в ряду. Не чутливий до викидів і не вимагає нормального розподілу, що робить його зручним для психологічних опитувань, у тому числі для аналізу анкетних даних, де відповіді представлені у вигляді шкал (наприклад, від 1 до 5), як є у всіх методиках нашого дослідження. Тому ми обрали саме цій коефіцієнт, а не коефіцієнт Пірсона.

Результати кореляцій факторів вигорання наведені у таблицях 2.6 та 2.7.

Таблиця 2.6.

Порівняння взаємозв'язку трьох шкал червоної групи

Кореляції в червоній групі					
			Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Втрата віри в себе
Р _о Спірмена	Емоційне виснаження	Коефіцієнт кореляції	1,000	,605**	,548**
		знач. (двостороння)		0,000	0,001
		N	33	33	33
	Деперсоналізація	Коефіцієнт кореляції	,605**	1,000	,398*
		знач. (двостороння)	0,000		0,022
		N	33	33	33
	Втрата віри в себе	Коефіцієнт кореляції	,548**	,398*	1,000
		знач. (двостороння)	0,001	0,022	
		N	33	33	33
** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).					
* . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).					

Таблиця 2.7.

Порівняння взаємозв'язку трьох шкал зеленої групи

Кореляції в зеленій групі					
			Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Втрата віри в себе
R _о Спірмена	Емоційне виснаження	Коефіцієнт кореляції	1,000	,694**	,443**
		знач. (двостороння)		0,000	0,010
		N	33	33	33
	Деперсоналізація	Коефіцієнт кореляції	,694**	1,000	,528**
		знач. (двостороння)	0,000		0,002
		N	33	33	33
	Втрата віри в себе	Коефіцієнт кореляції	,443**	,528**	1,000
		знач. (двостороння)	0,010	0,002	
		N	33	33	33
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).					

Як бачимо, усі три субшкали мають високий рівень взаємозв'язку у обох групах. Найсильніша залежність також в обох групах виникає між емоційним виснаженням та деперсоналізацією. У зеленій групі вона дещо вища (0,694 проти 0,605).

Але цікаво, що зі значним відривом у зеленій групі (0,528 проти 0,398) можна спостерігати зв'язок між деперсоналізацією та втратою віри в себе. Це можна пояснити тим, що у педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які проживають у небезпечних регіонах, є відчуття своєї значущості, професійної цінності навіть на тлі втрати емоційного зв'язку з колегами та учнями, яких вони бачать лише онлайн. Відсторонене, холодне або байдуже ставлення до роботи та людей не має такого впливу на зниження самооцінки та мотивації та навпаки, бо за чотири роки було знайдено механізми пристосування до воєнних реалій. А педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які проживають у більш безпечних регіонах, такий механізм роботи з професійною мотивацією, вміння її тримати на високому рівні навіть в умовах

деперсоналізації на даний час не дуже знайомий та ними настільки не опанований. А ось педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти червоних районів у колег з зеленої групи, потрібно повчитися вмінню зберігати баланс між емоційним виснаженням та вірою в себе та професійною мотивацією.

Третя методика «Опитувальник ВАН (Burnout Assessment Tool)» [17].

Середні показники двох експериментальних груп опитувальника ВАН наведені на діаграмі рисунку 2.3. Знову «червона» група незначним чином але має відрив від «зеленої» групи.

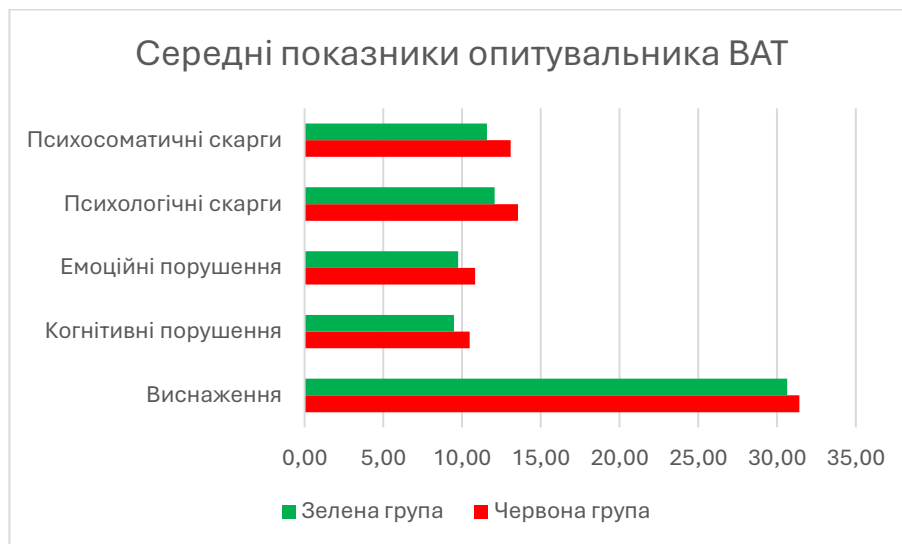


Рис. 2.3. Статистичні дані «червоної» та «зеленої» груп в опитуванні ВАН

Середні дані субшкал двох груп та критерій Стьюдента наведені у таблиці 2.8.

Знову відхилення не є значущим та свідчить про відсутність взаємозв'язку між географічними чинниками територій-проживання та вигоранням. Є єдина значуща розбіжність між вторинними симптомами (психологічним напруженням та психосоматичними скаргами як вторинними проявами дистресу).

Таблиця 2.8.

Порівняння взаємозв'язку трьох шкал зеленої групи

		N	Середнє	Середньоквадратичне відхилення	Середньоквадратична помилка середнього	t-критерій для рівності середніх
Когнітивні порушення	Червона група	33	31,42	8,093	1,409	0,665
	Зелена група	33	30,64	6,523	1,136	
Емоційні порушення	Червона група	33	10,48	2,863	0,498	0,194
	Зелена група	33	9,48	3,308	0,576	
Психологічні скарги	Червона група	33	10,82	3,107	0,541	0,199
	Зелена група	33	9,76	3,518	0,612	
Вторинні симптоми	Червона група	33	26,64	5,973	1,040	0,040
	Зелена група	33	23,64	5,628	0,980	

Сумуємо три перших показника та два останніх та порівняємо їх відношення у двох наших групах (діаграми на рис. 2.4 та рис. 2.5).

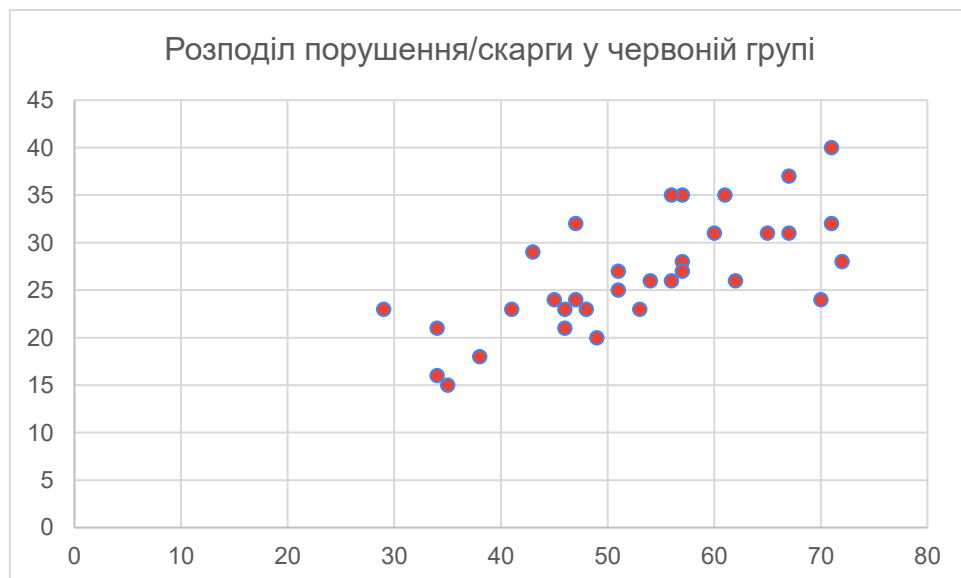


Рис. 2.4. Розподіл сумарних показників порушення/скарги у «червоної» групі

Обидва графіки дуже схожі за формою, масштабом і загальним характером розподілу — і це важливо. Обидва демонструють позитивну

кореляцію між змінними, тобто зі зростанням одного показника зростає й інший. Це означає, що в обох групах — і в умовно «червоній» (зона бойових дій), і в «зеленій» (спокійна зона) — спостерігається схожа загальна тенденція. Це означає, що професійне навантаження впливає на всіх педагогів, незалежно від регіону. Але ступінь емоційної дестабілізації в умовах війни значно вищий, і це проявляється в розкиді, піках і асиметрії.

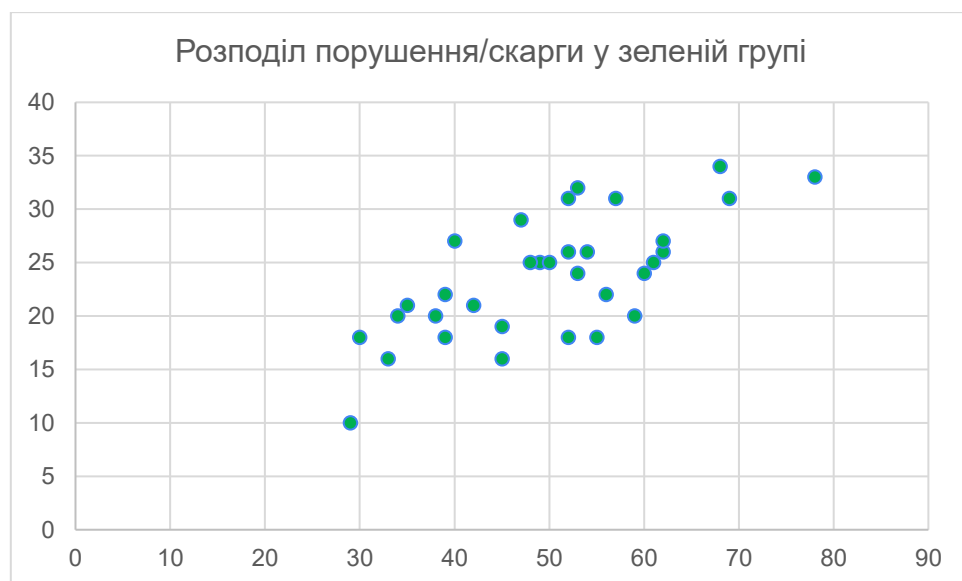


Рис. 2.5. Розподіл сумарних показників порушення/скарги у «зеленій» групі

Але якщо уважно придивитися, можна помітити кілька тонких, але важливих відмінностей, які мають значення саме в контексті психологічного навантаження педагогів. У червоній зоні педагоги працюють у нестабільному середовищі, де навіть при однаковому навантаженні можуть виникати дуже різні реакції — від повної мобілізації до емоційного зриву. Це пояснює ширший розкид і вищі пікові значення. У зеленій зоні умови більш передбачувані, тому педагоги демонструють стабільніші показники — менше скарг, менше порушень, більш рівномірна реакція на навантаження.

Коефіцієнт Спірмена також підтверджує взаємозв'язок цих двох сумарних показників, при чому в обох групах (таблиці 2.9 та 2.10).

Таблиця 2.9.

Кореляції за методикою ВАТ у червоній групі

Кореляції						
			Виснаження	Когнітивні порушення	Емоційні порушення	Вторинні симптоми
R _o Спірмена	Виснаження	Коефіцієнт кореляції	1,000	,404*	,678**	,744**
		знач. (двостороння)		0,020	0,000	0,000
		N	33	33	33	33
	Когнітивні порушення	Коефіцієнт кореляції	,404*	1,000	0,321	0,273
		знач. (двостороння)	0,020		0,069	0,124
		N	33	33	33	33
	Емоційні порушення	Коефіцієнт кореляції	,678**	0,321	1,000	,616**
		знач. (двостороння)	0,000	0,069		0,000
		N	33	33	33	33
	Вторинні симптоми	Коефіцієнт кореляції	,744**	0,273	,616**	1,000
		знач. (двостороння)	0,000	0,124	0,000	
		N	33	33	33	33
** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).						
* . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).						

Таблиця 2.10.

Кореляції за методикою ВАТ у червоній групі

Кореляції						
			Виснаження	Когнітивні порушення	Емоційні порушення	Вторинні симптоми
R _o Спірмена	Виснаження	Коефіцієнт кореляції	1,000	,678**	,625**	,644**
		знач. (двостороння)		0,000	0,000	0,000
		N	33	33	33	33
	Когнітивні порушення	Коефіцієнт кореляції	,678**	1,000	,640**	,512**
		знач. (двостороння)	0,000		0,000	0,002
		N	33	33	33	33
	Емоційні порушення	Коефіцієнт кореляції	,625**	,640**	1,000	,447**
		знач. (двостороння)	0,000	0,000		0,009
		N	33	33	33	33
	Вторинні симптоми	Коефіцієнт кореляції	,644**	,512**	,447**	1,000
		знач. (двостороння)	0,000	0,002	0,009	
		N	33	33	33	33
** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).						

В двох групах виснаження має прямий и на усі інші процеси. Цікаво, що у зеленій групі усі чинники мають кореляції, а в червоній – ні.

Наприклад, як ми бачимо, когнітивні порушення в червоній групі залежать лише від виснаження, тоді як у зеленій групі вони мають взаємозв'язок із кожним чинником — виснаженням, емоційними порушеннями та вторинними симптомами. Тобто такі когнітивні труднощі, як проблеми з концентрацією, пам'яттю, прийняттям рішень при емоційному вигоранні, характерні для людей, які мешкають у спокійних регіонах. Натомість у зоні напруження лише постійна втома, брак енергії, емоційне спустошення може суттєво впливати на розумові процеси.

Також не корелюють між собою у червоній групі когнітивні та емоційні порушення, когнітивні порушення з психологічним напруження та психосоматичними скаргами.

Четверта методика – опитувальник О. Рукавишнікова [10].

Традиційно порівнюємо середні показники трьох субшкал (рис. 2.6.)



Рис. 2.6. Середні показники в опитуванні Рукавишнікова

Бачимо, що практично не має різниці у професійній мотивації у двох наших групах, тоді, як особистісне віддалення та психоемоційне виснаження мають більш помітну різницю.

Порівняємо також три субшкали за допомогою діаграми «ящик з вусами» (рис. 2.7 та рис 2.8).

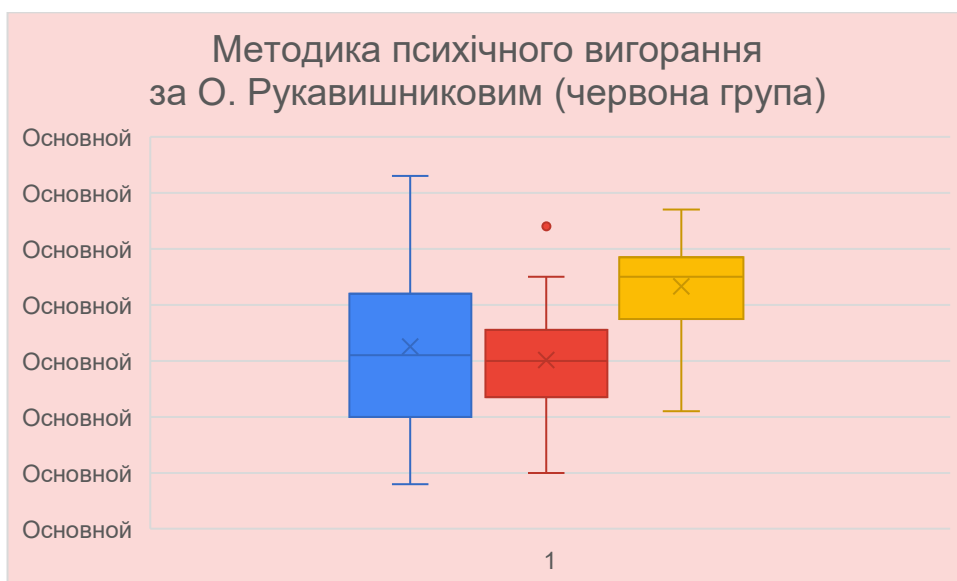


Рис. 2.7. Розподіл показників опитування Рукавишникова у «червоній» групі

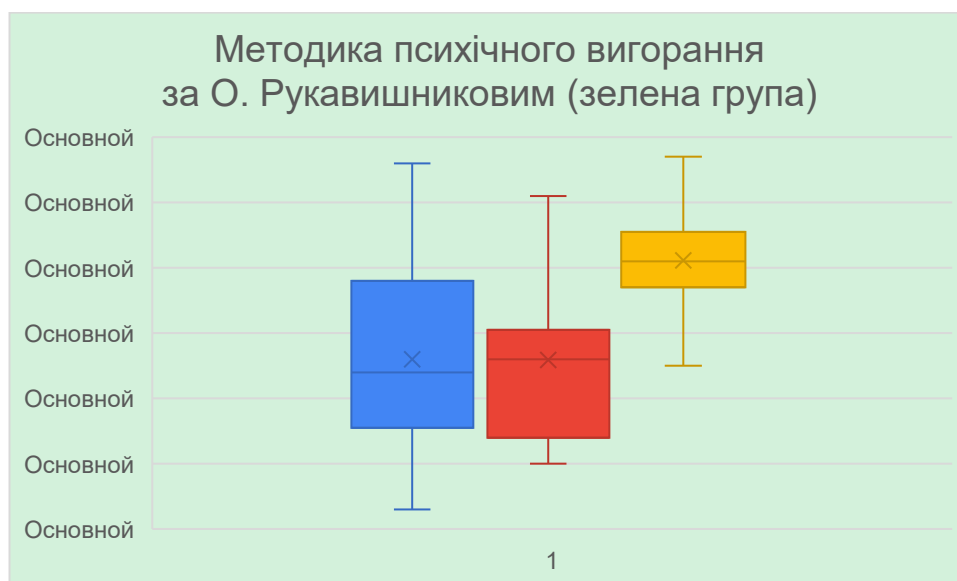


Рис. 2.8. Розподіл показників опитування Рукавишникова у «зеленій» групі

Як бачимо на діаграмах більший розмах значень у «зеленій» групі по таким показникам, як психоемоційне виснаження та особистісне віддалення. А ось професійна мотивація більш щільна у більшості опитуваних та дещо менша ніж у «червоній» зоні, що може свідчити про однакові реакції та більш

схожу поведінку в темі професійної мотивації. Виброс червоній зоні свідчить про критичний стан окремих людей або про більш виражену різниці стратегій комунікації – хтось спілкується на ближній дистанції, хтось завмер та особистісно віддалився від інших.

Порівняння середніх показників та відхилення наведені у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11.

Порівняння 3 шкал у методиці Рукавишнікова між двома групами

Статистика групи						
Група		N	Середнє	Середньоквадратичне відхилення	Середньоквадратична помилка середнього	t-критерий для рівності середніх
Психоемоційне виснаження	Червона група	33	32,55	14,635	2,548	0,067
	Зелена група	33	25,97	14,057	2,447	
Особистісне віддалення	Червона група	33	30,15	9,301	1,619	0,110
	Зелена група	33	25,91	11,820	2,058	
Професійна мотивація	Червона група	33	43,30	7,605	1,324	0,235
	Зелена група	33	41,15	6,947	1,209	

Знову нерівність критерія Стьюдента не виконується, але найближчим до неї є психоемоційне виснаження.

На рисунках 2.13-2.16, наведено відхилення від стандартних значень отриманих нами результатів.

Таблиця 2.12.

Нормативні значення для компонента «Психоемоційне виснаження»

Червона група	Зелена група	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
32,55	25,97	9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Психоемоційне виснаження, особистісне віддалення у двох групах має середні значення.

Таблиця 2.13.

Нормативні значення для компонента «Особистісне віддалення»

Червона група	Зелена група	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
30,15	25,91	9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище

Таблиця 2.14.

Нормативні значення для компонента «Професійна мотивація»

Червона група	Зелена група	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
43,30	41,15	7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

А ось професійна мотивація опинилася в категорії вкрай високих значень. Норми для індексу психічного «вигорання» мають високі значення для обох груп.

Таблиця 2.15.

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

Червона група	Зелена група	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
106	93,03	31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Розглянемо кореляційний аналіз у двох групах по окремоті, а потім порівняємо отримані результати (таблиці 2.16 та 2.17).

У червоній групі, яка перебуває в зоні активних бойових дій, виявлено лише один стійкий зв'язок — між особистісним віддаленням та психоемоційним виснаженням ($r = 0,683$), що свідчить про домінуючу роль морально-психологічного відчуження в розвитку вигорання під сильним стресом. У зеленій групі, віддаленій від безпосередніх бойових дій, зв'язки більш комплексні: психоемоційне виснаження має найсильнішу кореляцію з особистісним віддаленням ($r = 0,871$) і також пов'язане з професійною мотивацією та іншими факторами; професійна мотивація корелює і з віддаленням, і з виснаженням. Це вказує на те, що у менш екстремальних умовах психічне виснаження формує багатовимірні взаємозв'язки між

мотивацією та міжособистісними змінами, тоді як в умовах інтенсивного стресу ключовим фактором є відчуження.

Таблиця 2.16.

Кореляції за методикою Рукавишнікова у червоній групі

Кореляції			Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
R ₀ Спірмена	Психоемоційне виснаження	Коефіцієнт кореляції	1,000	,683**	0,103
		знач. (двостороннє)		0,000	0,569
		N	33	33	33
	Особистісне віддалення	Коефіцієнт кореляції	,683**	1,000	0,053
		знач. (двостороннє)	0,000		0,771
		N	33	33	33
	Професійна мотивація	Коефіцієнт кореляції	0,103	0,053	1,000
		знач. (двостороннє)	0,569	0,771	
		N	33	33	33

** Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Таблиця 2.17.

Кореляції за методикою методикою Рукавишнікова у зеленій групі

Кореляції			Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
R ₀ Спірмена	Психоемоційне виснаження	Коефіцієнт кореляції	1,000	,871**	,461**
		знач. (двостороннє)		0,000	0,007
		N	33	33	33
	Особистісне віддалення	Коефіцієнт кореляції	,871**	1,000	,514**
		знач. (двостороннє)	0,000		0,002
		N	33	33	33
	Професійна мотивація	Коефіцієнт кореляції	,461**	,514**	1,000
		знач. (двостороннє)	0,007	0,002	
		N	33	33	33

** Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Це свідчить про те, що в умовах високої тривожності, нестабільності та загрози життю внутрішні мотиваційні механізми педагогів не активуються належним чином, або ж втрачають свою регулятивну функцію.

Натомість у «зеленій» групі — тобто серед педагогів, які працюють у більш безпечному середовищі — виявлено наявності кореляційних зв'язків. Це підтверджує, що в умовах базової безпеки мотивація виконує захисну функцію, сприяючи зниженню рівня емоційного виснаження.

Таким чином, було опрацьовано результати експерименту за чотирма методиками. Усі вони показали, що у педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які проживають в умовах наближення зони бойових дій та постійних небезпечних тривог, підвищені показники емоційного вигорання. Обидві групи – і зелена, і червона опинилися найчастіше серед середнього або високого рівня відхилення від базових середніх показників вигорання. Дослідження показує, що проживання поряд із зоною бойових дій підвищує індивідуальне психологічне навантаження і робить реакції педагогів більш неоднорідними: у «червоній» групі спостерігається більший розкид, більш виражені піки стресу та поодинокі критичні випадки. Проте в середньому рівні дистресу та вигорання між групами суттєво не відрізняються — статистично значущої різниці в загальних середніх показниках не виявлено. У «червоній» групі центральним маркером є зв'язок між особистісним віддаленням і психоемоційним виснаженням, що вказує на домінування соціально-емоційного відчуження як каталізатора вигорання в екстремальних умовах. У «зеленій» групі структури взаємозв'язків складніші: вигорання тут має мультифакторну природу.

Висновки до другого розділу

Для проведення дослідження емоційного вигорання було обрано чотири психодіагностичні інструменти, які, на думку автора, є найбільш ефективними та показовими для комплексної оцінки стану працівників у різних життєвих

умовах — зокрема, в зоні бойових дій та в більш мирному середовищі. Шкала психологічного дистресу Кесслера (K10) — короткий тест для швидкої оцінки загального рівня тривоги та депресивних симптомів, що супроводжують вигорання. Опитувальник емоційного вигорання Маслач (MBI) — класичний міжнародний інструмент, що дозволяє оцінити три основні компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Burnout Assessment Tool (BAT) — сучасний інструмент, який охоплює як базові, так і вторинні прояви вигорання, включаючи когнітивні та психосоматичні симптоми. Методика О. Рукавишникова — адаптована до українського контексту, вона фіксує психоемоційне виснаження, особистісне віддалення та зміни професійної мотивації, що особливо важливо для професій, пов'язаних із постійною взаємодією з людьми.

За результатами статистичного аналізу, нульову гіпотезу про відсутність кореляційного зв'язку між оцінками емоційного вигорання у двох групах — учителів, які проживають у зоні активних бойових дій, та тих, хто перебуває в більш спокійних регіонах — не було відхилено. Єдиний показник, який відрізняв дві групи — це психологічним напруженням та психосоматичними скаргами як вторинні прояви дистресу.

Коефіцієнт Спірмена підтвердив наявність статистично значущих кореляцій між окремими компонентами емоційного вигорання (психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація). Це свідчить про те, що ці показники взаємопов'язані та формують єдину структуру психічного стану вчителів. Але педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти з безпечних зон мають більш варіативну кореляцію психологічних чинники професійного та емоційного вигорання.

РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА КОМПЛЕКСНОЇ ПРОГРАМИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

3.1. Психокорекційні методи профілактики вигорання

Професійне вигорання є складним психоемоційним феноменом, що виникає внаслідок тривалого впливу хронічного стресу, емоційного перенавантаження, порушення балансу між очікуваннями та реальністю професійної діяльності.

Воєнний контекст суттєво модифікує психологічні механізми регуляції професійної діяльності, що потребує розробки спеціалізованих психокорекційних програм для педагогів, які мешкають поруч з зоною бойових дій — з акцентом на стабілізацію, відновлення сенсу, емоційну підтримку та реконструкцію мотиваційних ресурсів.

Робота з вигоранням може здійснюватися у двох напрямках: профілактиці — щоб попередити емоційне та професійне вигорання, і роботі з уже наявним станом синдрому емоційного вигорання.

Наше експериментальне дослідження висвітило наступні напрямки у підборі психокорекційних методів роботи з вигоранням для двох груп, поділених за географічним принципом: для червоної групи пріоритет — заходи, спрямовані на зменшення особистісного віддалення (підтримка соціальних зв'язків, кризова психологічна допомога); для зеленої групи корисні комплексні втручання, що одночасно працюють із мотивацією, емоційним виснаженням і міжособистісними зв'язками.

У зв'язку з цим роль консультанта у психокорекційному супроводі набуває особливої значущості. Кризовий психолог виступає як фасилітатор змін, провідник у процесі саморефлексії та відновлення, а також як носій професійних інструментів, спрямованих на формування стійкості, емоційної регуляції та профілактики вигорання.

Проведене дослідження довело, що немає істотної різниці у процесах емоційного вигорання серед педагогів різних територій, що більш важливими та впливовими факторами включення механізмів професійного вигорання є внутрішні, а не зовнішні чинники. Тому автор пропонує єдиний підхід до розробки психокорекційних методів профілактики вигорання для різних територій, але додаючи до конкретної програми спеціальні блоки для профілактики того фактору емоційного вигорання, який був знайдений завдяки нашому дослідженню.

Ефективна профілактика емоційного вигорання полягає в усвідомленому балансуванні між робочими обов'язками та відпочинком — відповідно до індивідуальних реакцій на втому й стрес.

Основні принципи при розробці психокорекційної програми для педагогічних працівників пропонує Т.А. Колтунович [14]:

1. Системність: поєднання корекції, профілактики та розвитку.
2. Діагностика + корекція: єдність оцінки й втручання.
3. Диференціація: врахування типу порушень.
4. Індивідуальність: адаптація до особистості.
5. Опора на сильні сторони: акцент на позитивні якості.
6. Залучення оточення: участь сім'ї та соціального середовища.
7. Рівнева робота: вплив на різні рівні психіки.
8. Різноманітність матеріалу: змістова та формальна варіативність.
9. Вікова відповідність: адаптація до вікових особливостей.
10. Емоційна чутливість: врахування емоційної складності матеріалу.

Можна звернути увагу на підхід КПТ до роботи з розладами, викликаними стресом. Основними втручаннями будуть: поведінкова активація, експозиція та поведінкові експерименти, когнітивна реструктуризація, майндфулнес-техніки та техніки дистанціювання, робота з глибинними переконаннями [16]

Христина Масляч серед 6 стратегій подолання та профілактики вигорання називає наступні [36]:

1. Розв'язання проблем робочого навантаження
2. Розв'язання проблем контролю
3. Розв'язання проблем винагороди
4. Розв'язання проблем спільноти
5. Розв'язання проблем справедливості
6. Розв'язання проблем цінностей.

Психокорекційна діяльність консультанта у сфері профілактики професійного вигорання охоплює низку методичних кластерів, кожен з яких має чітко окреслену мету, інструментарій та очікувані результати:

1. Кластер первинної діагностики та психоедукації
2. Кластер емоційної регуляції та стрес-менеджменту
3. Кластер реконструкції особистих меж і ресурсного балансу
4. Кластер ціннісно-мотиваційної інтеграції
5. Кластер професійної ідентичності та кар'єрної стратегії
6. Кластер соціальної підтримки та групової взаємодії
7. Кластер профілактики емпатичного виснаження

Профілактика вигорання базується на забезпеченні адекватного рівня мотиваційних ресурсів. Ключовим компонентом підтримки мотивації є наявність позитивних підкрплень (так званих «перемог»): визнання результатів праці, відчуття задоволення від виконаної роботи, матеріальні та нематеріальні винагороди й інші сприятливі наслідки професійної діяльності. Важливим також є збереження суб'єктивного контролю: працівник повинен відчувати, що його дії здатні впливати на хід подій і результати діяльності.

Реабілітація при вигоранні потребує формування персональної спроможності — стабільного відчуття «я можу», що виражається в упевненості у власній здатності збільшувати кількість позитивних результатів і зменшувати втрати. Персональна спроможність пов'язана з усвідомленою здатністю впливати на поведінку інших та змінювати робочі ситуації в напрямку, що відповідає бажаним цілям.

У літературі визначається кілька напрямів розвитку персональної спроможності; у цій роботі розглядаються вісім основних стратегій [38]:

1. Самоменеджмент — застосування методів постановки цілей, самооцінювання та самоконтролю для підтримки мотивації й реалізації задуманого.
2. Управління стресом — ідентифікація факторів стресу та регулювання фізіологічних і психологічних реакцій з метою збереження здоров'я й оптимальної продуктивності.
3. Формування соціальної підтримки — розвиток мережі взаємопідтримки, що підвищує професійну ефективність і пом'якшує вплив стресових факторів.
4. Підвищення кваліфікації — систематичне набуття нових компетенцій, що сприяє адаптації до змін у робочому середовищі, підвищенню ефективності та самовпевненості.
5. Адаптація робочого місця — модифікація завдань, умов та ролі працівника з метою підвищення задоволеності працею та оптимізації виконання функціональних обов'язків.
6. Зміна робочого місця — радикальна міра, що полягає у виході з деструктивного середовища; вибір нової професійної позиції повинен базуватися на аналізі чинників вигорання та узгодженні професійних інтересів і стилю діяльності.
7. Потужне мислення — корекція когнітивних патернів у бік конструктива; мислення, що підсилює відчуття спроможності, знижує ризик розвитку депресивних і агресивних реакцій.
8. Відсторонене занепокоєння — розвиток здатності емоційно й когнітивно дистанціюватися від аспектів ситуації, що не підлягають зміні і дають мало можливостей для позитивного підкріплення.
9. Розвиток персональної спроможності слід розуміти не як разовий захід, а як безперервний процес професійного та особистісного становлення,

що вимагає систематичного навчання та практичного відпрацювання навичок подолання складних життєвих і робочих ситуацій.

У розробці програми потрібно орієнтуватися на наступні модулі, кожен із яких спрямований на ключові аспекти профілактики та подолання професійного вигорання:

1. Модуль первинної діагностики та психоедукації — допомагає усвідомити власний стан, розпізнати ознаки вигорання та сформуванню базове розуміння психологічних механізмів стресу.
2. Модуль емоційної регуляції та стрес-менеджменту — навчає технік самозаспокоєння, відновлення емоційного балансу та ефективного реагування на стресові ситуації.
3. Модуль реконструкції особистих меж і ресурсного балансу — сприяє відновленню внутрішніх опор, формуванню здорових меж і навичок турботи про себе.
4. Модуль ціннісно-мотиваційної інтеграції — допомагає переосмислити професійні цілі, відновити зв'язок із власними цінностями та внутрішньою мотивацією.
5. Модуль професійної ідентичності та кар'єрної стратегії — підтримує формування цілісного уявлення про себе як фахівця та сприяє побудові стійкої кар'єрної траєкторії.
6. Модуль соціальної підтримки та групової взаємодії — розвиває навички конструктивної комунікації, взаємопідтримки та створення безпечного соціального простору.
7. Модуль профілактики емпатичного виснаження — фокусується на збереженні емпатії без втрати ресурсу, розвитку співчуття без самопожертви.

До психокорекційних методів профілактики вигорання – зменшення особистісного віддалення (для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти «зеленої зони» нашого дослідження можемо віднести наступне.

Найвищий пріоритет віддається заходам, які підтримують і відновлюють соціальні зв'язки та скорочують емоційну відстороненість. Ці заходи створюють відчуття приналежності й безпеки, знижують ізоляцію та блокують розвиток деперсоналізації — одного з ключових компонентів професійного вигорання.

Цілі заходу: відновити довіру, підвищити емоційну відкритість, зміцнити мережу соціальної підтримки.

Основні методи:

- Групова психологічна підтримка — регулярні супервізійні або підтримувальні групи для обміну переживаннями й ресурсами.
- Індивідуальна кризова допомога — доступні короткі інтервенції (психоедукація, кризове консультування) у періоди загострення.
- Фасилітовані командні зустрічі — структурування часу для «перевірки стану», обговорення емоційного навантаження та розподілу задач.
- Побудова мереж підтримки — формування пар підтримки (buddy system), менторські пари, внутрішні чат-групи з правилами довіри й конфіденційності.
- Психоедукація — навчальні сесії про ознаки вигорання, навички емпатичного слухання і запит на допомогу.

Цей набір заходів мінімізує особистісне віддалення та створює культуру взаємної підтримки, що істотно знижує ризик розвитку і загострення професійного вигорання.

Отже, психокорекційна профілактика професійного вигорання педагогів у воєнному контексті потребує системного, індивідуалізованого підходу, що поєднує діагностику, емоційну регуляцію, мотиваційну підтримку та розвиток персональної спроможності. Ефективна програма має базуватися на модульній структурі, враховувати внутрішні чинники ризику, забезпечувати баланс між роботою і відпочинком, а також включати методи когнітивно-поведінкової терапії, соціальної підтримки та ресурсного відновлення. Роль консультанта

як фасилітатора змін є ключовою для формування стійкості, саморефлексії та професійного зростання.

3.2. Психологічна допомога у боротьбі з емоційним вигоранням

У контексті повномасштабної війни в Україні педагоги професійно-технічних закладів освіти зазнають багатовимірного психоемоційного навантаження, що включає не лише професійні виклики, а й екзистенційні загрози, втрату безпеки, порушення базових життєвих структур. У таких умовах емоційне вигорання набуває кризового характеру, а психологічна допомога має бути адаптована до реалій воєнного часу.

Кризовий психолог у роботі з педагогами може застосовувати комплекс заходів, які умовно поділяються на п'ять функціональних блоків:

1. Психоедукація та нормалізація реакцій на стрес
2. Експрес-інтервенції для стабілізації емоційного стану
3. Робота з втратою сенсу, професійною ідентичністю та мотивацією
4. Підтримка соціальних зв'язків і створення безпечного середовища
5. Індивідуальна кризова підтримка та перенаправлення до спеціалізованих служб.

Усі заходи мають бути реалізовані з урахуванням принципів гуманності, конфіденційності, культурної чутливості та адаптації до умов воєнного часу. Особлива увага приділяється підтримці педагогів як носіїв стійкості для учнів, які самі перебувають у стані підвищеного ризику.

Є.В. Пузирьов та І.М. Лаптев роблять наголос на уміння справлятися зі стресом і відновлюватися після нього — це одна з головних умов ефективної роботи в умовах війни. Щоб підтримати себе, працівники можуть використовувати різні психологічні методи: наприклад, техніки глибокого дихання, медитацію, вправи на розслаблення або когнітивно-поведінкові підходи, які допомагають змінити негативне мислення. Також важливо регулярно рухатися, займатися фізичними вправами та дотримуватися

здорового харчування. Варто пам'ятати, що вплив війни відчують не лише самі працівники, а й їхні родини [24].

Оксана Чайковська серед засобів подолання емоційного вигорання називає:

1. Соціалізацію (проведення часу з коханими людьми, обмеження контактів з негативними людьми стати частиною співтовариства).
2. Рефрейм
3. Переоцінку пріоритетів
4. Фізичні вправи [34].

Автор додатково рекомендує звернути увагу на розробку програми психологічної допомоги в подоланні особистісного віддалення при емоційному вигоранні.

В.Л. Зливков та С.О. Лукомська пропонують у тренінгових програмах звернути додаткову увагу на вміння будувати особистісні кордони [12]

Мета програми: відновити здатність до емоційного контакту, зменшити ізоляцію, повернути відчуття зв'язку з іншими людьми та власною професійною ідентичністю.

Основні напрямки допомоги:

1. Психоедукація про особистісне віддалення
 - 1) Розпізнавання симптомів: байдужість, цинізм, втрата емпатії, уникнення контактів.
 - 2) Пояснення механізмів захисного відсторонення як реакції на перевантаження.
 - 3) Вивчення стадій вигорання та ролі соціальної ізоляції в їх розвитку.
 - 4) Ознайомлення з моделями емоційного виснаження (наприклад, модель Джоб-Демандс).
2. Емоційна декомпресія
 - 1) Безпечне проговорення накопичених емоцій у форматі індивідуального консультування або групової підтримки.

- 2) Техніки «емоційного розвантаження»: щоденники емоцій, метод «порожнього стільця», арт-терапія.
 - 3) Використання метафоричних карт для виявлення пригнічених почуттів.
 - 4) Практики тілесної усвідомленості (дихальні вправи) для зниження емоційної напруги.
3. Відновлення соціального контакту
- 1) Створення «теплих» мікросередовищ: малі групи підтримки, buddy наставництво, менторство.
 - 2) Тренінги емпатичного слухання, ненасильницької комунікації, емоційної відкритості.
 - 3) Впровадження ритуалів спільного початку/завершення робочого дня.
 - 4) Підтримка неформальних контактів: «кава без теми», спільні обіди, мікро-зустрічі.
4. Робота з професійною ідентичністю
- 1) Повернення до сенсів: навіщо я тут, що для мене важливо.
 - 2) Практики «історії професійного шляху» — переосмислення досвіду через особистісне оповідання.
 - 3) Візуалізація «професійного дерева»: корені (цінності), стовбур (навички), плоди (досягнення).
 - 4) Рефлексивні інтерв'ю: «Мій найкращий день на роботі», «Коли я відчував/ла гордість».
5. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ)
- 1) Робота з переконаннями типу: «Я повинен бути сильним», «Не можна показувати слабкість».
 - 2) Формування навичок самопідтримки та здорових меж. Вправа «Кордони у міжособистісному спілкуванні» [12, с. 167-168].
 - 3) Виявлення автоматичних думок, що сприяють ізоляції («Я всім заважаю», «Мене не зрозуміють»).

- 4) Побудова альтернативних сценаріїв взаємодії: рольові ігри, поведінкові експерименти.
6. Кризова психологічна допомога
 - 1) Швидке втручання при загостренні симптомів: панічні атаки, апатія, емоційне «вигорання до нуля».
 - 2) Створення доступного каналу підтримки (гаряча лінія, внутрішній психолог, онлайн-консультації).
 - 3) Алгоритм «SOS»: короткий протокол дій при раптовому емоційному зриві.
 - 4) Психологічна перша допомога для колег: навчання базовим навичкам підтримки в кризі.

Таким чином, педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти педагоги в умовах війни стикаються з сильним психоемоційним навантаженням. це призводить до емоційного вигорання, яке потребує спеціальної психологічної підтримки. особливо важливо допомогти їм відновити контакт із собою та оточенням. Для цього застосовують психоедукацію, емоційну декомпресію та підтримку соціальних зв'язків.

Висновки до третього розділу

Психокорекційна профілактика професійного вигорання педагогів у воєнних умовах потребує системного та індивідуалізованого підходу. Вона має поєднувати діагностику психоемоційного стану, навички емоційної регуляції, мотиваційну підтримку та розвиток особистої стійкості. Ефективна програма базується на модульній структурі, враховує внутрішні чинники ризику, забезпечує баланс між роботою і відпочинком, а також включає методи когнітивно-поведінкової терапії, соціальної підтримки та ресурсного відновлення. У цьому процесі консультант виконує роль фасилітатора змін — допомагає формувати саморефлексію, професійне зростання та психологічну стійкість.

Професійне вигорання педагогів, особливо в умовах війни, є багатовимірним викликом, що потребує комплексного психокорекційного супроводу, заснованого на внутрішніх чинниках, а не лише зовнішніх обставинах; ефективна допомога включає когнітивно-поведінкові втручання, роботу з емоційною регуляцією, реконструкцію мотивації, підтримку професійної ідентичності та соціальних зв'язків, а також профілактику емпатичного виснаження — усе це має реалізовуватись з урахуванням гуманності, конфіденційності та адаптації до реалій воєнного часу. Це потребує спеціальної психологічної підтримки, адаптованої до кризового контексту. Особливо важливо допомогти педагогам відновити контакт із собою, колегами та учнями, щоб зберегти професійну мотивацію та внутрішню опору. Для цього застосовують психоедукацію, емоційну декомпресію, підтримку соціальних зв'язків і роботу з професійною ідентичністю. Щоб подолати емоційне вигорання, важливо діяти комплексно — зміни в одному аспекті життя зазвичай недостатні. Вигорання викликає відчуття безсилля, але насправді у вас є більше внутрішніх ресурсів, ніж здається. Повернути рівновагу допомагають конкретні кроки: відновлення режиму, емоційна регуляція, фізична активність. Одна з найефективніших стратегій — соціалізація: спілкування з близькими, участь у спільнотах, підтримка від інших.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження було реалізовано всі поставлені завдання, що дозволило комплексно охопити проблему емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану.

По-перше, здійснено теоретико-методологічний аналіз вивчення проблеми розвитку емоційного вигорання у сучасній психологічній науці. Емоційне вигорання — це поступовий стан психоемоційного виснаження, спричинений тривалим стресом і постійним психологічним тиском. Основні симптоми включають хронічне фізичне та емоційне виснаження, когнітивну дистанціацію від роботи та зниження професійної ефективності. Існує понад 130 ознак цього стану. Важливо розрізнати емоційне та професійне вигорання: останнє пов'язане з трудовою діяльністю і найчастіше спостерігається у представників допоміжних професій, а емоційне виснаження має більш широкий контекст та пов'язане з різними сферами життя людини: стосунками, здоров'ям, етичними проблемами.

По-друге, розкрито психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. Доведено, що викладачі належать до групи професій з високим ризиком розвитку професійного та емоційного вигорання. Темпи формування синдрому вигорання залежать від індивідуально-психологічних характеристик. Розвинена емпатія, здатність до емоційної саморегуляції, професійна самореалізація та усвідомлення власних ресурсів виступають важливими психозахисними чинниками, що знижують ризик розвитку вигорання. Водночас емоційна нестабільність, соціальна ізольованість, тривожність і неефективне управління внутрішніми ресурсами істотно підвищують вразливість до психоемоційного виснаження. Особливу вразливість демонструють педагоги зі стажем 10–15 років, у яких професійна криза часто поєднується з віковою.

По-третє, розглянуто вплив ситуації воєнного стану на процеси емоційного вигорання особистості. Воєнний стан є потужним зовнішнім стресогенним фактором, що суттєво змінює професійне середовище педагогів, підвищує їхню психоемоційну вразливість і прискорює розвиток синдрому професійного вигорання. В умовах тривалого стресу особливої актуальності набуває формування навичок самоспостереження, емоційної рефлексії та усвідомленого ставлення до власного психічного стану. Психічне здоров'я має розглядатися як ключовий компонент професійної стійкості та загального добробуту педагогічного працівника.

По-четверте, емпірично досліджено стан емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та вивчено залежність рівня емоційного вигорання від території наближення до активних бойових дій. У межах дослідження емоційного вигорання педагогів було застосовано чотири психодіагностичні інструменти, які забезпечують комплексну оцінку психоемоційного стану в умовах різного ступеня стресогенності: шкалу психологічного дистресу Кесслера (K10), опитувальник Маслач (MBI), Burnout Assessment Tool (BAT) та методику О. Рукавишникова, адаптовану до українського контексту. Статистичний аналіз не дозволив відхилити нульову гіпотезу щодо відсутності кореляційного зв'язку між рівнями вигорання у вчителів із зон бойових дій та більш спокійних регіонів, за винятком показників психологічного напруження і психосоматичних скарг. Було підтверджено наявність значущих кореляцій між компонентами вигорання — психоемоційним виснаженням, особистісним віддаленням і професійною мотивацією — що свідчить про їхню інтеграцію в єдину структуру психічного стану педагогів, причому у працівників із безпечних регіонів спостерігається більша варіативність цих зв'язків.

По-п'яте, на основі отриманих результатів було розроблено комплексну програму попередження емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у двох напрямках — профілактики та боротьби з синдромом емоційного вигорання. Було

запропоновано модульну структуру заходів, яка спирається на індивідуалізований підхід, методи когнітивно-поведінкової терапії, психоедукацію, емоційну декомпресію, підтримку соціальних зв'язків і розвиток професійної ідентичності. Запропонована програма спрямована на зниження рівня особистісного віддалення, відновлення внутрішніх ресурсів та формування психологічної стійкості педагогів у кризових умовах. Роль кризового психолога полягає у створенні умов для відновлення професійної стійкості, емоційного балансу та ціннісної інтеграції, що є критично важливим для збереження психологічного здоров'я освітян в умовах тривалого стресу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко А., Нагорна Н. Психоемоційне вигорання вчителя під час війни. *Суспільство та національні інтереси*. 2024. №1 (1). С. 182-191. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1\(1\)-182-191](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1(1)-182-191).
2. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : Монографія / І. В. Астремська. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
3. Бовдир О.С., Вельдбрехт О.О., Самкова О. М. Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигоряння. *Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського*. 2021. Том 32 (71) № 6. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/06>
4. Большакова А.М., Віденєєв І.О. Особливості самоактуалізації та професійного вигорання у педагогів. *Габітус*. 2022. № 42. С. 27–31.
5. Варнавська І. Фактори емоційного вигорання педагогів. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. №14 (28). С. 340-349.
6. Галян О. І. Відповідальність та емоційне вигорання педагогів. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2019. Вип. 2. С.16 – 23. DOI <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-2-2>.
7. Гурова О. М. Емоційне вигорання у студентів: як вчасно помітити та попередити. *Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка державний університет. Психологічна служба*. URL: <https://cusu.edu.ua/ua/psykholohichna-dopomoha/14721-emotsiine-vyhorannia-u-studentiv-iak-vchasno-pomityty-ta-poperedyty1> (дата звернення 23.06.2025).
8. Десять ранніх ознак емоційного вигорання. *Ти як? Всеукраїнська програма ментального здоров'я*. URL: <https://howareu.com/materials/10-rannikh-oznak-emotsiinoho-vyhorannia> (дата звернення 22.06.2025).

9. Емоційне вигорання під час війни. *Ресурсна психологія та психотерапія*. URL: <https://arpp.com.ua/articles/emotional-burnout-during-the-war> (дата звернення 20.06.2025).
10. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
11. Захарчук К. Емоційне вигорання чи втома? *Охорона праці: науково-виробничий журнал*. 2021. № 1. С. 48-51.
12. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ, 2022. 184 с.
13. Ковалькова Т. О. Вивчення синдрому емоційного вигорання у педагогічних фахівців. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2016. Вип. 24. С. 254–260.
14. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії: корекційна програма для вихователі в дошкільних навчальних закладів. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т., 2012. 200 с.
15. Міщенко М. С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Габітус*. 2023. № 51. С. 168-172.
16. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТорієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf> (дата звернення 12.07.2025).
17. Опитувальник для вимірювання вигорання (BAT); версія, пов'язана з роботою BURNOUT ASSESSMENT TOOL UKRANIAN VERSION. URL: <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/BAT-Ukrainian.pdf> (дата звернення 01.08.2025).

18. Особливості емоційного вигорання педагогів. Діагностика професійного «вигорання» (Х. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової). URL: https://vugoraniya.blogspot.com/2017/12/blog-post_57.html (дата звернення 30.07.2025).
19. Павелкін Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Психологія: реальність і перспективи*. 2023. Вип. 20. С. 144–153.
20. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2018. XI, 18, С. 226–244.
21. Плахотнюк Н. П., Левківська К. В., Макаревич О. О., Кравченко А. О. Емоційне вигорання сучасного викладача ВНЗ: проблематика і шляхи подолання. *Академічні візії*. 2024. № 31. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1077> (дата звернення 19.07.2025).
22. Профілактика емоційного вигорання педагогів. *Сторінка психолога. Андріївський заклад дошкільної освіти (ясла-садок) Донецької селищної ради Ізюмського району Харківської області*. URL: <http://kids.donets-osvita.gov.ua/storinka-psyhologa> (дата звернення 1.07.2025).
23. Професійне вигорання – явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. *Сайт МОЗ України*. URL: <https://moz.gov.ua/uk/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11> (дата звернення 11.07.2025).
24. Пузирьов Є. В., Лаптев І. М. Психологічні особливості професійного вигорання фахівців в умовах війни в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Психологія. 2025. Том 36 (75). № 3. С. 185 – 189. DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.3/28>
25. П'ятдесят чотири відсотки вчителів скаржаться на вигорання, а 75% учнів — на стрес. *Результати дослідження GoGlobal*. URL: <https://chytomo.com/54-vchyteliv-kazhut-pro-vyhorannia-a-75-skarzhatsia-na-stres> (дата звернення 30.08.2025).

- 26.Рожкова А. 5 симптомів емоційного вигорання. *Українська правда*. 2023. 15 серпня. URL: <https://life.prawda.com.ua/columns/2023/08/15/255922> (дата звернення 28.06.2025).
- 27.Романовська О. О. Синдром емоційного вигорання в професійній діяльності викладача ВНЗ як психологічна і педагогічна проблема. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2017. № 54-55.
- 28.Ситнік С. Особистісні детермінанти емоційного вигорання педагогів. *Наука і освіта*. 2024. №1. С. 81-88.
- 29.Терлецька Ю. Вплив емоційного вигорання викладачів вищої школи на ефективність їх фахової діяльності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. №2. 2016. С. 85-94.
- 30.Тищук Г. Тест за шкалою Кесслера: дізнайтеся про свій рівень виснаження від стресу. URL: <https://society.novyny.live/test-za-shkaloiu-kesslera-uznaite-pro-svii-riven-visnazhennia-vid-stresu-111115.html> (дата звернення 2.08.2025).
- 31.Топол В. Чути себе: як боротись з професійним вигоранням у вчителів. *Нова українська школа*. URL: <https://nus.org.ua/2017/07/25/chuty-sebe-yak-borotys-z-profesijnym-vygorannyam-u-vchyteliv> (дата звернення 30.06.2025).
- 32.Чернянська В. Емоційне вигорання педагогів під час війни. *Опорний заклад «Диканський лицей імені М. В. Гоголя»*. URL: <https://dknvk.osv.org.ua/news/14-12-04-09-01-2024> (дата звернення 14.07.2025).
- 33.Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 141-145. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.17.25>.
- 34.Чайковська О. Синдром емоційного вигорання URL: <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-20:19> (дата звернення 14.08.2025).
35. Freudenberger, H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 1974. Volume30, Issue1. Winter. P. 159-165.

36. Leiter Michael P., Maslach Christina *Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work*, 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2005, 205 p.
37. Maslach C., Schaufeli W. B. Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. P. 1–16.
38. Potter Beverly F. *Preventing job burnout transforming work pressures into productivity*. Menlo Park, California, 1995. 119 p.