

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет цифрових, освітніх та соціальних технологій
Кафедра соціогуманітарних технологій

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія»

Виконав: здобувач вищої освіти
групи ПС-42
Мельник Катерина Андріївна

(підпис)

Керівник:
к. соц. н., доцент
Піменова Ольга Олександрівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 2026 р.

к. психол. н., доцент

Гарант освітньо-професійної програми:
Савчук Надія Антонівна

(підпис)

Луцьк – 2026

АНОТАЦІЯ

Мельник К. А. Психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників. Рукопис.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 053 «Психологія». Луцьк, 2026.

Бакалаврська робота присвячена вивченню феномену професійного вигорання педагогічних працівників. Дослідження спрямоване на виявлення основних чинників, що спричиняють професійне вигорання, а також на аналіз його проявів та наслідків для діяльності педагогів.

У першому розділі здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення професійного вигорання у психології. Розкрито зміст поняття професійного вигорання, охарактеризовано основні чинники його розвитку та визначено особливості прояву цього явища у діяльності педагогічних працівників.

У другому розділі обґрунтовано організацію та методику емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання педагогів, а також аналіз та інтерпретацію отриманих результатів. За результатами дослідження визначено рівні професійного вигорання педагогів та окреслено чинники, що впливають на його розвиток.

Запропоновано програму профілактики професійного вигорання педагогічних працівників, спрямовану на зниження рівня емоційного виснаження та підтримку психологічного благополуччя.

Ключові слова: професійне вигорання, педагогічні працівники, емоційне виснаження, деперсоналізація, професійна діяльність, психологічне здоров'я, профілактика професійного вигорання.

ABSTRACT

Melnyk K. A. Psychological Features of Professional Burnout of Pedagogical Workers. Manuscript.

Qualifying thesis for the Bachelor's degree in specialty 053 Psychology. Lutsk, 2026.

The bachelor's thesis is devoted to the study of the phenomenon of professional burnout among pedagogical workers. The research is aimed at identifying the main factors that cause professional burnout, as well as analyzing its manifestations and consequences for the professional activity of teachers.

The first section presents a theoretical analysis of scientific approaches to the study of professional burnout in psychology. The essence of the concept of professional burnout is revealed, the main factors of its development are characterized, and the specific features of this phenomenon in the professional activity of pedagogical workers are identified.

The second section substantiates the organization and methodology of the empirical study of professional burnout among pedagogical workers and provides the analysis and interpretation of the obtained results. The study determined the levels of professional burnout among teachers and identified the factors influencing its development.

A program for the prevention of professional burnout among pedagogical workers is proposed, aimed at reducing the level of emotional exhaustion and supporting psychological well-being.

Keywords: professional burnout, pedagogical workers, emotional exhaustion, depersonalization, professional activity, psychological health, prevention of professional burnout.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	10
1.1. Концепт професійного вигорання у психології.....	10
1.2. Чинники розвитку професійного вигорання.....	16
1.3. Особливості професійного вигорання педагогічних працівників	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	26
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	26
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	30
2.3. Програма профілактики професійного вигорання педагогічних працівників	36
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	53

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема професійного вигорання педагогічних працівників набуває дедалі більшого значення у сучасній психологічній науці. Професійна діяльність педагога пов'язана з високим рівнем відповідальності, значним емоційним навантаженням та постійною міжособистісною взаємодією. За таких умов тривале психоемоційне напруження може призводити до поступового виснаження особистісних ресурсів, зниження мотивації до професійної діяльності та формування негативного ставлення до власної роботи.

У психологічній науці професійне вигорання розглядається як складний феномен, що проявляється у стані емоційного виснаження, деперсоналізації та зниженні відчуття професійної ефективності. Розвиток цього явища негативно впливає на психологічний стан педагога, якість професійної взаємодії та результативність освітнього процесу загалом.

Актуальність дослідження посилюється сучасними суспільними змінами, зростанням вимог до професійної компетентності педагогів, необхідністю постійного професійного розвитку та роботою в умовах підвищеної психологічної напруги. Додатковим фактором є соціальна нестабільність, зокрема воєнний стан в Україні, що супроводжується високим рівнем стресу та ускладнює професійну діяльність педагогічних працівників.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлена потребою поглибленого вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників, визначення чинників його розвитку та пошуку ефективних шляхів профілактики.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження – психологічні чинники професійного вигорання педагогічних працівників.

Мета дослідження – на основі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження визначити психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників і розробити програму його профілактики.

Відповідно до мети сформульовано такі **завдання дослідження**:

- проаналізувати теоретичні підходи до розуміння професійного вигорання у психології;
- розкрити зміст і структуру феномену професійного вигорання;
- визначити чинники розвитку професійного вигорання педагогічних працівників;
- дослідити особливості прояву професійного вигорання у педагогічній діяльності;
- провести емпіричне дослідження рівня професійного вигорання педагогічних працівників;
- розробити програму профілактики професійного вигорання педагогічних працівників.

Інформаційна основа дослідження. В основу дослідження покладено теоретичні підходи до аналізу емоційного стану особистості в професійній діяльності та взаємодії особистісних і соціальних чинників, які впливають на психологічне здоров'я педагогів. Зокрема, узагальнено такі теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання як: результативний (Е. Aronson, Н. Freudenberg, S. Jackson, С. Maslach та А. Pines) та процесуальний підходи (R. Brodsky, М. Burisch, С. Cherniss та J. Edelwich). Серед українських вчених проблему професійного вигорання педагогічних працівників досліджували М. Бабій, Л. Галан, Т. Зайчикова, А. Івасюк, Л. Карамушка, І. Кравченко, І. Кузава, О. Кульчицька, О. Льошенко, Т. Назаровець, Г. Ожубко, Н. Павлишина, І. Пахомов, Т. Перепелюк, О. Піменова, Н. Савчук, О. Стельмах, І. Ткаченко, І. Фесенко.

Під час виконання кваліфікаційної роботи бакалавра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та

опрацювання літератури. Усі твердження, висновки та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Методи дослідження. Досягнення поставлених завдань було забезпечене застосуванням теоретичних та емпіричних методів. Теоретичні методи: історико-логічний аналіз наукових праць з тематики дослідження, теоретичний аналіз, абстрагування, синтез та систематизація, які використовувалися для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та впливу професійного вигорання на особистість педагога; емпіричні методи: спостереження, бесіда, психодіагностичні методики. Зокрема, були застосовані такі методики: «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон), методика дослідження «Синдрому професійного вигорання» (Дж. Грінберг), методика «Діагностика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк).

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження, його основні положення та результати доповідалися й обговорювалися на VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-психологічна допомога і соціальна робота: виклики сучасності» (16-17 квітня 2026 року, м. Луцьк).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Концепт професійного вигорання у психології

Поняття «професійне вигорання» як предмет психологічного дослідження з'явилося відносно недавно, проте ідеї про взаємозв'язок психічного стану людини, а також характеру її діяльності відомі ще з давніх часів. Так, Арістотель підкреслював вплив соціального становища та професійної діяльності на душевні якості людини. Демокрит звертав увагу на те, що зовнішні умови здатні впливати на внутрішній світ і психічне самопочуття індивіда. Спіноза вважав, що емоції можуть мати значну силу над людиною, а певні почуття здатні пригнічувати її життєдіяльність. Схожі ідеї зустрічаються і в пізніших філософських працях, що свідчить про тривалу зацікавленість учених впливом діяльності та соціального середовища на психологічний стан особистості [4].

У цьому контексті варто згадати японський феномен, відомий під назвою «кароші» – поняття, що з'явилося у ще 1969 році та описує летальні наслідки хронічного перевантаження на роботі. Основними медичними причинами таких випадків є серцево-судинні патології, зумовлені тривалим стресом та систематичною відсутністю повноцінного відпочинку. Подібна проблема не є винятково японською: згідно з даними ВООЗ, у 2016 році надмірне робоче навантаження стало причиною близько 750 тисяч смертей у різних країнах світу [21].

Важливою теоретичною основою у нашому дослідженні є розкриття сутності і змісту понять «емоційне вигорання», «професійне вигорання».

У словнику психологічних термінів знаходимо таке визначення емоційного вигорання: «Це синдром, що розвивається на основі неперервного

впливу па людину стресових ситуацій і призводить до інтелектуальної, душевної і фізичної перевтоми та виснаження» [39].

Дослідниця Т. Назаровець професійне вигорання концептуалізує таким чином: «Це синдром, який означає втрату позитивних почуттів у професіонала, супроводжується зниженням самооцінки та негативним ставленням до роботи» [26, с. 47].

Зіставлення наведених визначень актуалізує потребу в розгляді теоретико-методологічних підходів, у межах яких формувалося сучасне розуміння професійного вигорання як психологічного феномену.

Вперше у науковий обіг поняття «емоційне вигорання» ввів відомий американський психолог Герберт Фрейденбергер у 1974 році. Зокрема, дослідник описав психологічний стан здорової особистості, що виникає внаслідок тривалого емоційного навантаження під час роботи у сфері «людина–людина». Цей стан характеризується фізичним та емоційним виснаженням, відчуттям перевтоми та зниженням власної значущості. Для позначення цього явища Дж. Фрейденбергер запропонував термін «burnout» (вигорання) [46].

У сучасних наукових дослідженнях емоційне вигорання розглядається як складний багатокомпонентний процес, що формується поступово під впливом тривалих стресових навантажень. Найчастіше це явище пов'язують із професійною діяльністю, яка передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію та високий рівень емоційної залученості. У таких умовах людина змушена постійно регулювати власні емоції, підтримувати контакт з іншими та відповідати високим професійним вимогам, що з часом може призводити до виснаження внутрішніх психологічних ресурсів.

Подальший розвиток наукових уявлень про емоційне вигорання пов'язаний із працями дослідників, які розглядали його як структурований синдром.

У цьому контексті дослідження Б. Перлмана та Е. Хартмана (B. Perlman, E. Hartman) описують вигорання як складний психологічний феномен, що включає емоційне та фізичне виснаження, зниження ефективності професійної діяльності

та прояви деперсоналізації. Науковці відзначають, що розвиток цього синдрому зумовлюється тривалим емоційним напруженням, характерним для професій із інтенсивною взаємодією «людина–людина». Зокрема, вони виділяють три основні групи реакцій на організаційний стрес: фізіологічні (прояви фізичного виснаження), афективно-когнітивні (емоційне та мотиваційне виснаження, деперсоналізація) і поведінкові (дезадаптація, дистанціювання від обов'язків, зниження мотивації та продуктивності). Таке структуроване трактування дозволяє глибше зрозуміти механізми формування емоційного вигорання та його вплив на професійну діяльність [49].

Іншим підходом до дослідження емоційного вигорання є процесуальна концепція, яка розглядає це явище як поступове погіршення професійних установок і поведінки під впливом тривалого стресу на роботі. Згідно з теорією С. Черніса (S. Cherniss), формування вигорання відбувається у кілька послідовних етапів. На початковому етапі спостерігається дисбаланс між особистісними ресурсами працівника та вимогами професійного середовища, що призводить до стресового стану. Наступний етап характеризується наростанням емоційного напруження, яке з часом трансформується у виснаження. На завершальному етапі відбуваються помітні зміни у ставленні та поведінці, проявом яких є механічне, формальне ставлення до клієнтів або колег. Основними факторами, що сприяють розвитку емоційного вигорання, є обмежені внутрішні психологічні ресурси та неефективні стратегії саморегуляції, які посилюють негативні наслідки професійного стресу [23].

Дослідники Дж. Едельвіч та А. Бродський (J. Edelwich, R. Brodsky) трактують професійне вигорання як поступове зменшення мотивації, енергії та ідеалістичних очікувань під впливом специфічних умов праці, що орієнтовані на допомогу іншим. Вони запропонували модель, яка включає чотири послідовні етапи цього процесу. На початковому етапі професіонал проявляє високу зацікавленість, працює з ентузіазмом і сприймає роботу як важливу складову свого життя. Наступний етап характеризується зростанням очікувань від професійної діяльності, які з часом виявляються надто ідеалізованими. У

результаті працівник починає більше орієнтуватися на власні потреби, частково відходячи від фокусу на клієнтів і враховуючи, зокрема, матеріальні аспекти. На третій стадії виникає розчарування через розбіжність між початковими ідеалами та реальною практикою. Професіонал емоційно і фізично дистанціюється від роботи, зменшує соціальні контакти, що спричиняє емоційне відчуження.

За цим підходом синдром емоційного вигорання розглядається як процес поступової втрати психічної енергії та ідеальних очікувань, що призводить до фрустрації під впливом специфіки професійної діяльності, пов'язаної з наданням допомоги іншим. Негативні наслідки вигорання проявляються у когнітивних, емоційних та поведінкових порушеннях [23].

Вагомий внесок у розроблення концепції професійного вигорання належить американській психологині К. Маслач, яка присвятила вивченню цього феномену понад чотири десятиліття наукової діяльності. Спільно з С. Джексоном авторка розробила багатофакторну теорію професійного вигорання, відповідно до якої воно розглядається не як окремий психологічний стан, а як синдром, що охоплює три взаємопов'язані компоненти.

Зокрема, «емоційне виснаження характеризується занепадом фізичних і психічних сил, втратою інтересу до своєї роботи, швидкою стомлюваністю та апатією. Деперсоналізація, що розуміється тут в іншому значенні, ніж у клінічній психології, характеризується сприйняттям людей на роботі (колег, клієнтів, начальства) не як особистостей, а як «об'єктів»: відбувається знецінення їх особистісних якостей, чому в поведінці все частіше простежуються цинічні, нігілістські патерни, людина стає більш байдужою до страждань іншого, дратівливою та агресивною по відношенню до інших людей. Під редукцією особистих досягнень розуміється сприйняття себе таким, що не відбувся як професіонал, знецінюються всі попередні досягнення в роботі, знижується продуктивність: людина вважає себе некомпетентною у вирішенні професійних завдань» [47, с. 41].

У сучасній науковій літературі професійне вигорання розглядається як відносно стійке поєднання когнітивних, емоційних і поведінкових змін, що дає

підстави кваліфікувати його як окремий синдром. Його розвиток свідчить про порушення адаптації фахівця до умов професійного середовища і супроводжується зниженням прагнення до особистісного та професійного розвитку, послабленням здатності ефективно функціонувати як у професійній сфері, так і в повсякденному житті, а також негативно позначається на фізичному та психологічному здоров'ї особистості.

У науковій літературі виокремлюють кілька підходів до визначення синдрому професійного вигорання, кожен з яких відображається у відповідній теоретичній моделі [10, 13, 14, 25, 45].

Однофакторна модель (А. Пінес, Е. Аронсон) ґрунтується на розумінні вигорання як хронічного стану виснаження – фізичного, психічного та передусім емоційного – що виникає внаслідок тривалої роботи в умовах підвищеного емоційного навантаження. Виснаження тут є центральним чинником, а решта негативних проявів розглядаються як його похідні. Ця модель поширюється на представників будь-яких професій, зокрема педагогічних.

Двофакторна модель (Д. Дирендонк, Х. Сіксма, В. Шауфелі) визначає вигорання через поєднання двох складових: емоційного виснаження та деперсоналізації, тобто погіршення якості міжособистісних стосунків у професійному середовищі.

Трьохфакторна модель (К. Маслач, С. Джексон) є найбільш визнаною у науковому середовищі. Відповідно до неї, синдром професійного вигорання охоплює три взаємопов'язані компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукацію професійних досягнень. Перший компонент проявляється у зниженні емоційного тону та байдужості, другий – у деформації міжособистісних стосунків, третій – у схильності до негативної оцінки власної професійної компетентності.

Чотирьохфакторна модель передбачає розщеплення одного з трьох базових компонентів на два самостійні чинники. Наприклад, деперсоналізація може розглядатися окремо щодо роботи і щодо людей.

Процесуальні моделі трактують вигорання як динамічний процес, що розгортається поетапно. Наростання емоційного виснаження поступово формує негативні установки щодо учнів і колег, спонукає до емоційного дистанціювання та знецінення власних професійних здобутків.

У психологічній літературі виокремлюють п'ять основних груп симптомів професійного вигорання: психофізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні та соціально-психологічні [1, 5, 6, 22, 27, 50].

Психофізичні симптоми відображаються передусім у погіршенні загального стану організму: хронічній втомі, астенії, психофізичному виснаженні та зниженні рівня здоров'я.

Емоційні симптоми охоплюють негативні психічні стани – дратівливість, пасивність, депресивність, поганий настрій – а також такі переживання, як невпевненість, сором, розчарування та відчуття безпорадності.

Поведінкові симптоми можуть бути виявлені методом спостереження і проявляються у зміні звичного робочого режиму, ухиленні від прийняття рішень, втраті ентузіазму, схильності до зосередження на дрібницях та дистанціюванні від колег і здобувачів освіти.

Інтелектуальні симптоми стосуються когнітивної сфери і виражаються у зниженні якості мислення, труднощах із концентрацією уваги та зменшенні інтересу до професійного розвитку.

Соціально-психологічні симптоми пов'язані з комунікативною сферою працівника і проявляються у погіршенні стосунків із колегами, здобувачами освіти та їхніми батьками, відчутті професійної некомпетентності та наростаючому відчуженні від професійного середовища.

Таким чином, аналіз наукових підходів до вивчення професійного вигорання у психології засвідчує, що це явище є складним багатокомпонентним синдромом, який формується поступово під впливом тривалого професійного стресу та охоплює емоційну, когнітивну і поведінкову сфери особистості. Незважаючи на відмінності у теоретичних моделях та концептуальних підходах, більшість дослідників визначають емоційне виснаження як ключову ознаку

цього синдрому, що зумовлює подальші деструктивні зміни у професійній діяльності та міжособистісних стосунках. Для педагогічних працівників ця проблема набуває особливої актуальності, оскільки їхня професійна діяльність пов'язана з постійною інтенсивною взаємодією з іншими людьми та високим рівнем емоційної залученості, що створює передумови для розвитку зазначеного синдрому.

Подальший теоретичний аналіз передбачає розгляд чинників і умов, що сприяють виникненню професійного вигорання у педагогів, а також підходів до його профілактики та подолання.

1.2. Чинники розвитку професійного вигорання

Дослідження чинників професійного вигорання є важливим етапом вивчення психологічних особливостей цього явища, оскільки дає змогу визначити причини та умови, що сприяють його формуванню у педагогічній діяльності. Аналіз таких чинників дозволяє не лише глибше зрозуміти механізми виникнення вигорання, але й обґрунтувати напрями його профілактики, збереження психологічного благополуччя педагогів та підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

Професійне вигорання формується під впливом комплексу різнорівневих чинників, які досліджуються у межах психології, соціології, медицини та управління. Особлива увага приділяється умовам праці, характеру міжособистісної взаємодії, індивідуально-психологічним особливостям педагогів, а також організаційним аспектам освітнього середовища. До найбільш значущих чинників належать інтенсивне професійне навантаження, обмежені можливості відновлення, недостатній рівень соціальної підтримки, а також тривалий вплив стресових ситуацій. Водночас індивідуальні риси особистості можуть як посилювати, так і послаблювати ризик розвитку вигорання.

Дослідники наголошують, що: «Педагогічна діяльність насичена стресогенними чинниками, головними з яких є інтенсивне спілкування з дітьми

та їх батьками впродовж тривалого часу з метою вирішення їх проблем, емоційно напружена атмосфера і постійний контроль правильності професійних дій. З часом усе це спричиняє внутрішнє роздратування, розчарування у професії й психоемоційну нестабільність. Зрештою, коли соціальні умови і вимоги до педагогічної діяльності перевершують внутрішні та зовнішні особистісні ресурси, педагог відповідає на них закономірною реакцією у вигляді синдрому професійного вигорання. Цей синдром у педагогів формується поступово, протягом певного періоду професійної діяльності, він є наслідком психологічного захисту особистості у відповідь на переживання психотравмувальних ситуацій і подій» [48, с. 597].

Узагальнення наукових підходів дозволяє виокремити кілька основних груп чинників розвитку професійного вигорання педагогічних працівників: соціально-демографічні, особистісні, організаційні та соціально-психологічні [8, 15, 42, 33].

До соціально-демографічних чинників належать вік, стать, сімейний стан та рівень освіти.

Важливо відзначити, що вікові особливості впливають на схильність до вигорання: молоді педагоги частіше стикаються з труднощами адаптації до професії, тоді як у працівників із більшим стажем накопичується емоційна втома. Зокрема, українська дослідниця О. Стельмах стверджує: «У зарубіжній літературі досить докладно вивчали вплив соціально-демографічних характеристик на ефект вигорання. З усіх соціально-демографічних характеристик найбільш тісний зв'язок із вигоранням має вік, що підтверджується численними дослідженнями» [40, с. 76].

Поряд із віковими характеристиками, окремої уваги потребує також гендерний чинник. Необхідно зазначити, гендерний чинник не має однозначного впливу, проте може проявлятися у відмінностях переживання окремих компонентів вигорання. У дослідженні О. Стельмах знаходимо такий висновок: «Демографічна змінна статі не є значущим фактором вигорання. Деякі дослідження показують більший рівень вигорання у жінок, інші – у чоловіків, ще

інші не знаходять загальних відмінностей. Єдина невелика, але постійна відмінність між статями полягає у тому, що чоловіки часто мають вищий рівень цинізму. У деяких дослідженнях також спостерігається тенденція до того, що жінки мають вищий рівень виснаження» [40, с. 78].

Сімейний стан також відіграє важливу роль, оскільки наявність соціальної підтримки може знижувати рівень емоційного напруження. Дослідження показують, що: «Що стосується сімейного стану, то неодружені (особливо чоловіки) більш схильні до вигорання порівняно з одруженими. Самотні люди відчують навіть вищий рівень вигорання, ніж розлучені» [40, с. 78].

Водночас високий рівень освіти іноді пов'язаний із підвищеними очікуваннями від професійної діяльності, що за умов їх невідповідності реальності може сприяти зростанню фрустрації. «Дослідження показали, що люди з вищим рівнем освіти повідомляють про вищий рівень вигорання, ніж менш освічені працівники. Можна припустити, що освіченіші люди покладають великі надії на свою роботу і тому зростає відчуття напруги, якщо ці очікування не виправдовуються» [40, с. 79].

До особистісних чинників відносимо:

- витривалість: здатність підтримувати високу продуктивність щоденної роботи, незалежно від будь-яких обставин;
- локус-контроль: рівень впевненості індивіда у своїй здатності впливати на події та ситуації, що виникають у його житті, і визначає його поведінкові стратегії в умовах невизначеності та стресу;
- індивідуальні стратегії опору: уміння контролювати ситуацію через розвиток навичок стрес-менеджменту, взаємодію із позитивним соціальним оточенням, розвиток особистісних ресурсів;
- конфліктність: висока схильність до конфронтації, нездатність до компромісів і прагнення відстоювати свою позицію за будь-яку ціну;
- самооцінка: низька самооцінка сприяє емоційному вигоранню, адже невпевнена в собі людина сама собою перебуває у стані стресу;
- емоційність: характеризує схильність індивіда до емоційних переживань,

а також впливає на глибину та тривалість емоційних реакцій, і, відповідно, визначає, як людина справляється з викликами та життєвими труднощами.

До організаційних чинників відносимо:

– умови роботи: здійснений теоретичний аналіз показав, що у працівників із дванадцятигодинним робочим днем рівень професійного вигорання набагато вищий, ніж у персоналу з восьмигодинним робочим днем. Зниженню рівня вигорання сприяють і перерви в роботі, але це тимчасовий ефект, оскільки вже за три дні після повернення до професійних обов'язків цей рівень частково підвищується;

– зміст праці: підвищена відповідальність за виконувані функції, емоційна насиченість, великий обсяг інформації, яку необхідно опрацювати, та часто не завжди виправданий витрачений на це час.

Групу соціально-психологічних чинників становлять:

– підтримка від адміністрації організації: виявляється в наданні ресурсів, організаційних умов та психологічної допомоги, що сприяє підвищенню мотивації та продуктивності праці, а також забезпечує співробітникам відчуття безпеки і стабільності, що допомагає знижувати рівень професійного вигорання;

– недостатня винагорода: відсутність належної матеріальної чи моральної оцінки за виконану роботу, що призводить до зниження мотивації, професійного задоволення та підвищує ризик емоційного вигорання, оскільки працівники почуваються незатребуваними;

– рольовий конфлікт і рольова двоїстість: нечітка організація і планування праці, брак матеріально-технічного забезпечення, розпливчата інформація, наявність конфліктів у колективі, несприятливий соціально-психологічний клімат тощо.

У сучасних умовах воєнного стану професійна діяльність педагогічних працівників зазнає суттєвих змін, що потребує врахування специфіки цих обставин у наукових дослідженнях. Це зумовлює необхідність більш глибокого аналізу чинників професійного вигорання, оскільки саме вони по-різному проявляються залежно від соціального контексту та рівня психоемоційного

навантаження. «Ураховуючи проблеми, що актуалізувала війна українцям, до психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників нині варто віднести наявність у них толерантності, емоційного сприйняття взаємодії в родині, ціннісної єдності із партнером в благополуччі шлюбних стосунків, задоволеність якістю життям, узгодженість значущості суспільних і сімейних цінностей, можливість особистісного і професійного саморозвитку, отримання професійних та особистих досягнень, низький рівень конфліктності у професійних взаємодіях. Педагог, який є толерантним і емоційно стабільним до невизначеності під час воєнного стану, здатен приймати рішення, трансформуватися і задовольняти професійні потреби в складних соціальних обставинах, що змінюються. Це значно впливає на його професійну ефективність та на переживання ним свого життя в психотравмуючих наслідках воєнних дій як відносно благополучного» [48, с.600].

Таким чином, чинники розвитку професійного вигорання є складним та багатогранним явищем, що включає як індивідуальні, так і зовнішні фактори. Перспективи подальших досліджень у цій сфері передбачають глибше вивчення взаємодії цих чинників, а також розробку практичних рекомендацій для попередження і корекції емоційного вигорання в професійному середовищі.

1.3. Особливості професійного вигорання педагогічних працівників

Упродовж останніх років, в умовах воєнного стану в Україні та складних трансформацій освітньої системи, простежується тенденція до зростання професійного й психоемоційного навантаження на педагогічних працівників. Вплив воєнних подій зумовлює підвищення рівня стресу, тривожності та емоційної напруженості, що поєднується зі збільшенням обсягу навчально-методичної діяльності, ускладненням вимог до якості освітнього процесу та необхідністю швидкої адаптації до динамічних умов професійної діяльності.

Поряд із зазначеними чинниками, важливу роль відіграють зміни у способах реалізації освітнього процесу. Важливою особливістю сучасної освіти

є активне впровадження цифрових технологій та електронного навчання. Це, з одного боку, розширює можливості доступу до освітніх ресурсів і підвищує ефективність роботи педагога, а з іншого – створює додаткові навантаження. Зокрема, йдеться про інформаційне перевантаження, необхідність постійної роботи з цифровими платформами, тривале перебування за комп'ютером, що може призводити до перевтоми та погіршення психоемоційного стану.

Можна стверджувати, що ці фактори виступають вагомою передумовою формування професійного вигорання.

У межах нашого дослідження важливо проаналізувати особливості професійної діяльності педагогічних працівників.

Педагогічна діяльність є багатогранною та включає навчально-методичну, виховну, організаційну та комунікативну складові. Кожен із цих напрямів потребує значних емоційних та інтелектуальних ресурсів.

Навчально-методична робота передбачає підготовку до занять, розробку навчальних матеріалів, оцінювання результатів навчання та постійне оновлення змісту освіти. Важливо відзначити, що ця складова вимагає від педагога систематичного аналізу ефективності застосовуваних методів і форм навчання, а також їх адаптації відповідно до освітніх потреб учнів. Окрім цього, педагог здійснює індивідуалізацію навчання, враховуючи рівень підготовки, здібності та особливості розвитку здобувачів освіти. Можна стверджувати, що зазначені аспекти зумовлюють високу інтелектуальну та організаційну складність навчально-методичної діяльності [7, 35, 43].

Виховна діяльність пов'язана з формуванням особистості учнів, розвитком їхніх цінностей та соціальних навичок. Зазначений напрям професійної діяльності передбачає створення сприятливого психологічного клімату в освітньому середовищі та забезпечення умов для гармонійного особистісного розвитку здобувачів освіти. Важливим аспектом є формування морально-етичних установок, відповідального ставлення до навчання, праці та міжособистісної взаємодії. Значна увага приділяється розвитку комунікативних умінь, здатності до співпраці та конструктивного розв'язання конфліктних

ситуацій. У цілому, цей вид діяльності характеризується високим рівнем емоційної залученості та потребує сформованої психологічної компетентності педагога [11, 24, 29].

Організаційна складова охоплює планування освітнього процесу та взаємодію з адміністрацією закладу. Зазначений напрям діяльності передбачає координацію навчальної роботи, дотримання нормативних вимог і освітніх стандартів, а також участь у внутрішньоорганізаційних процесах закладу освіти. Важливим аспектом є ведення необхідної документації, підготовка звітності та участь у засіданнях педагогічних рад і методичних об'єднань. Окрім цього, організаційна діяльність включає налагодження ефективної професійної комунікації з колегами та адміністрацією, що сприяє узгодженості дій у межах освітнього процесу. У цілому, цей компонент діяльності вимагає високого рівня відповідальності, організованості та здатності до планування й управління професійними завданнями [16, 17, 37].

Комунікативна діяльність педагога охоплює систематичну взаємодію з учнями, їхніми батьками та колегами і є іманентною складовою професійної практики. Цей вид діяльності включає як безпосереднє спілкування в межах освітнього процесу, так і позаурочні форми контакту, пов'язані з розв'язанням навчальних, виховних та організаційних завдань. Суттєвою особливістю комунікативної діяльності є потреба враховувати індивідуальні характеристики співрозмовників, що об'єктивно ускладнює перебіг комунікативних процесів. Додатковим чинником виступає підвищене емоційне навантаження, яке виникає в ситуаціях міжособистісної напруженості або конфлікту. Наведені фактори визначають високі вимоги до комунікативної компетентності педагога та його здатності зберігати емоційну рівновагу в складних професійних обставинах [9, 20, 34].

Важливо відзначити, що професійне вигорання розвивається поетапно і, як правило, охоплює три послідовні стадії.

На початковому етапі відбувається зниження емоційної чутливості, що проявляється у поступовому притупленні почуттів та зменшенні емоційної

включеності в професійну діяльність. Надалі може формуватися емоційне дистанціювання у взаєминах із колегами та іншими учасниками освітнього процесу, що супроводжується появою негативних емоцій і зниженням толерантності до професійного оточення. У міру розвитку цього стану посилюється дратівливість, виникають труднощі у стримуванні емоційних реакцій, іноді можливі епізодичні спалахи роздратування.

На завершальній стадії, яка трапляється значно рідше, спостерігається глибоке емоційне виснаження та виражене відчуження від професійної діяльності. У такому стані може формуватися стійке негативне ставлення до професійного середовища загалом, включаючи учнів, колег та інші аспекти роботи.

У межах дослідження причин професійного вигорання доцільно звернутися до класичних наукових підходів, одним із яких є концепція К. Маслач. Зокрема, К. Маслач зі співавторами [47] зазначає такі причини, здатні призвести до «професійного вигорання» у співробітників, у тому числі у педагогічних працівників:

- недостатня матеріальна винагорода за працю;
- відсутність належної оцінки заслуг, визнання;
- несприятливий психологічний клімат у колективі, наприклад, нездорова конкуренція;
- конфлікт цінностей, наприклад, сімейних і професійних;
- високе робоче навантаження;
- різні сімейні негаразди.

Також, К. Маслач у своїх дослідженнях описує декілька етапів розвитку професійного вигорання. На початковій стадії фахівець переживає емоційне виснаження, втрачає гостроту відчуттів, поступово переважають негативні емоції, а в стосунках з іншими людьми виникає відчуженість, зростають тривога, незадоволеність та роздратованість. На наступному етапі відчуження поглиблюється, охоплюючи більше соціальних контактів, якість взаємодії з колегами погіршується, і роздратованість стає помітною навіть у особистих

контактах. На останній стадії змінюються ціннісні орієнтації, і рівень байдужості до роботи і неформальних стосунків зростає, що сприяє фізичній і інтелектуальній втомі.

Здійснений нами теоретичний аналіз дає змогу виокремити основні кризи професійного становлення педагогів, які відчувають вигорання [2, 12, 32, 3, 44]:

– криза першого року роботи: на цьому етапі педагог зазвичай має високий рівень професійних очікувань, орієнтований на самореалізацію та професійне зростання. Водночас можуть виникати труднощі адаптації до нового колективу та специфіки взаємодії з учнями;

– криза 5–7 років професійного стажу: відбувається завершення базової професійної адаптації, педагог досягає певного рівня визнання та стабільності. Однак у цей період може з'являтися надмірна самокритичність, підвищені вимоги до себе та зниження потреби у професійному спілкуванні;

– криза 12–15 років стажу: характерним є посилення емоційної втоми, зростання роздратованості, зниження мотивації до професійного спілкування. Можливі прояви емоційної нестабільності, тривожності, а також невпевненість у власній професійній компетентності;

– криза 20 років професійної діяльності: на цьому етапі часто спостерігається зниження емоційної та фізичної енергії. Монотонність професійних обов'язків, відсутність нових стимулів розвитку можуть призводити до втрати інтересу до роботи та зниження професійної мотивації;

– криза 25 років стажу: може проявлятися відчуттям професійної стагнації, емоційною втомою та зниженням готовності до інновацій. Педагог стає менш відкритим до нових методик і технологій, що супроводжується зростанням апатії та посиленням ризику професійного вигорання.

До ознак, що характеризують виникнення синдрому вигорання, належать:

1. фізичні та соматичні ознаки, що включають: запаморочення і головні болі; втрату апетиту і ваги; виснаження; сонливість; пітливість; тремтіння в кінцівках, особливо в кінчиках пальців рук; м'язову втому і слабкість;

2. емоційні ознаки: невпевненість у собі; байдужість до результатів своєї роботи у виші; можлива істерика; депресія;

3. психологічні: відсутність мотивації та бажання зростати як викладач; робота на кафедрі та її результати більше не приносять задоволення; погіршення сприйняття колег по роботі;

4. поведінкові: «випадкові» помилки, описки, неуважність, зниження рухової активності, вживання алкоголю, трудоголізм.

Особливості професійного вигорання педагогів визначаються специфікою їх професійної діяльності, що включає інтенсивну комунікацію з великою кількістю здобувачів освіти, високі вимоги до професійної підготовки та постійну необхідність підтримувати високий рівень мотивації та емоційної віддачі. Для більш глибокого розуміння цього феномену необхідно вивчити його прояви та механізми за допомогою емпіричного дослідження. Зокрема, важливим кроком є проведення емпіричного дослідження, яке дозволить детальніше виявити специфічні фактори, що сприяють розвитку професійного вигорання серед педагогів, а також розробити ефективні заходи для його попередження та подолання.

У наступному розділі буде представлено результати емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання серед педагогів, що дозволить зробити практичні висновки та рекомендації для подальшої роботи.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Проведений теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання педагогічних працівників дозволив обґрунтувати необхідність емпіричного дослідження психологічних особливостей цього явища та специфіки його прояву в професійній діяльності педагогів різних освітніх закладів.

Емпіричне дослідження було організоване як поетапний процес, що включав три взаємопов'язані стадії:

1. підготовчо-планувальний етап, у межах якого здійснювалося формування концепції дослідження, визначення його структури, добір психодіагностичного інструментарію та побудова загальної емпіричної моделі;
2. діагностичний етап, що передбачав безпосереднє збирання емпіричних даних щодо особливостей професійного вигорання педагогічних працівників;
3. аналітико-інтерпретаційний етап, під час якого здійснювалися обробка, систематизація та аналіз отриманих результатів.

Дослідження проводилося протягом 2025–2026 навчального року, що забезпечило стабільність умов професійної діяльності педагогічних працівників і підвищило достовірність отриманих даних.

Формування вибірки здійснювалося за допомогою методу «снігової кулі», який належить до стихійних методів добору респондентів. Його сутність полягає у тому, що первинна група педагогічних працівників, відібрана випадковим чином, залучає до участі в дослідженні інших колег зі свого професійного середовища.

Як зазначає українська дослідниця С. Сальнікова, цей метод ґрунтується на непрямому залученні учасників, де процес формування вибірки значною мірою залежить від соціальних зв'язків респондентів [38, с. 92].

У межах дослідження початково була сформована група педагогічних працівників, які надалі залучали своїх колег до участі в опитуванні. Загальна вибірка склала 70 педагогічних працівників різних типів освітніх закладів м. Луцька, а саме: Луцький ліцей № 3 Луцької міської ради, Луцький ліцей № 24 Луцької міської ради та Луцький ліцей № 26 Луцької міської ради, технічний фаховий коледж ЛНТУ.

Збір емпіричних даних здійснювався у форматі онлайн-опитування (CAWI-метод) із використанням Google-форм, що забезпечило анонімність, зручність та оперативність отримання інформації [30, с. 262].

У дослідженні було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення професійного вигорання та пов'язаних із ним психологічних характеристик педагогічних працівників:

1. методика «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» (Дж. Гібсон);
2. методика «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг);
3. методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк);

Методика Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу вигорання» (додаток А) спрямована на визначення суб'єктивного рівня емоційного виснаження у педагогічній діяльності та дозволяє оцінити усвідомлення педагогічними працівниками власного професійного стану. Ця методика охоплює три основні компоненти професійного вигорання:

- емоційне виснаження, що відображає втому та перевантаження внаслідок тривалого педагогічного стресу;
- зниження професійної задоволеності, яке проявляється у відчутті неефективності власної діяльності;
- деперсоналізацію, що характеризується емоційною відстороненістю від учнів, колег та професійного середовища.

Методика дає змогу визначити рівень професійного вигорання на різних стадіях його розвитку, а також встановити чинники, що можуть впливати на його формування. Дана методика широко використовується в психодіагностичній практиці та дозволяє отримані результати застосовувати для розробки

індивідуальних підходів до подолання вигорання, зокрема через впровадження корекційних програм, профілактичних заходів і технік саморегуляції.

Опитувальник містить 18 тверджень, які охоплюють три основні складові професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження рівня особистої задоволеності. Респонденти оцінюють кожне твердження, обираючи одну з шести запропонованих відповідей.

Після обробки результатів обчислюється середній показник за кожною шкалою, а на основі спеціального ключа визначається загальний рівень вигорання, який може бути низьким, середнім або високим.

Методика Дж. Грінберга «Дослідження синдрому вигорання» (додаток Б) використовується для оцінки загального рівня професійного вигорання педагогічних працівників. Ця методика містить 20 запитань із варіантами відповідей «згоден» / «не згоден». За сумою балів визначається рівень вигорання: низький (0–7 балів), середній (8–14 балів), високий (15–20 балів).

Дана методика є зручною у використанні та дає можливість швидко отримати загальну характеристику емоційного стану педагогічного працівника в контексті професійної діяльності. Вона орієнтована на виявлення основних проявів виснаження, які виникають у результаті тривалого психоемоційного навантаження та постійної взаємодії з учасниками освітнього процесу.

Отримані за допомогою даної методики результати можуть бути використані як для індивідуальної діагностики стану педагогічних працівників, так і для узагальненого аналізу рівня професійного вигорання в освітніх колективах. Це створює підґрунтя для подальшої розробки профілактичних і корекційних заходів, спрямованих на збереження психологічного благополуччя педагогів.

Методика Г. Айзенка «Самооцінка психічних станів» (додаток В) дає змогу діагностувати такі психічні стани педагогічних працівників, як тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність, які суттєво впливають на ефективність професійної діяльності. Опитувальник містить 40 тверджень і передбачає оцінювання за шкалою 0–2 бали. Кожна група запитань відповідає окремому

психічному стану, що дозволяє отримати диференційовану психологічну характеристику респондента.

Для оцінки результатів підраховується загальна сума балів за кожною з чотирьох груп питань:

- I група (питання 1-10) спрямована на виявлення тривожності.
- II група (питання 11-20) спрямована на виявлення фрустрації.
- III група (питання 21-30) спрямована на виявлення агресивності.
- IV група (питання 31-40) спрямована на виявлення ригідності.

Застосування даної методики є доцільним у межах дослідження професійного вигорання педагогічних працівників, оскільки вона дозволяє оцінити емоційно-психологічні особливості, які можуть виступати як передумовами, так і наслідками вигорання. Зокрема, підвищений рівень тривожності або фрустрації може свідчити про наявність напруження у професійній діяльності, тоді як агресивність і ригідність відображають труднощі адаптації до змін та міжособистісної взаємодії в педагогічному середовищі.

Важливою перевагою методики є її структурованість, оскільки чіткий поділ на окремі шкали дає можливість детально проаналізувати кожен психічний стан окремо, не обмежуючись загальним інтегральним показником. Це забезпечує більш глибоке розуміння індивідуальних особливостей педагогічних працівників і дозволяє виявити специфічні психологічні труднощі, які можуть впливати на їхню професійну ефективність та емоційне благополуччя.

Отримані результати можуть бути використані не лише для діагностики поточного психоемоційного стану педагогів, але й для подальшого планування профілактичних та корекційних заходів. Зокрема, вони створюють підґрунтя для розробки рекомендацій щодо зниження рівня тривожності, подолання фрустраційних станів, а також формування більш гнучких моделей поведінки у професійному середовищі. Таким чином, методика є важливим інструментом комплексного психологічного дослідження педагогічних працівників у контексті проблеми професійного вигорання.

Можна стверджувати, що застосований комплекс методик забезпечує всебічне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників та дозволяє встановити взаємозв'язки між емоційним станом, особистісними характеристиками та рівнем професійного вигорання.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників із використанням стандартизованих психодіагностичних методик дало змогу отримати результати, які відображають різні рівні сформованості цього явища та специфіку його проявів у професійній діяльності. Отримані дані дозволяють більш глибоко проаналізувати стан емоційної сфери педагогів і визначити ключові тенденції.

За результатами застосування методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон) було досліджено три основні складові вигорання: деперсоналізацію, рівень особистої задоволеності та емоційне виснаження. Аналіз показав, що у вибірці педагогічних працівників переважають сприятливі показники, хоча спостерігається певна варіативність рівнів вигорання. Узагальнені результати подано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Показники рівнів оцінки власного потенціалу вигорання

Компоненти вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	92 %	8 %	0%
Особиста задоволеність	20 %	45 %	35 %
Емоційне виснаження	60 %	34 %	6 %

Розподіл показників деперсоналізації засвідчив, що більшість педагогічних працівників (92%) належить до групи з низьким рівнем даного показника. Частка

респондентів із середнім рівнем деперсоналізації становить 8%. Випадків із високим рівнем деперсоналізації у досліджуваній вибірці не зафіксовано.

Аналіз рівня особистої задоволеності показав, що найбільша частка опитаних (45%) характеризується середнім рівнем даного показника. Високий рівень особистої задоволеності виявлено у 35% респондентів, тоді як 20% педагогічних працівників продемонстрували низький рівень. Таким чином, у вибірці представлені всі три рівні з переважанням середніх значень.

Розподіл показників емоційного виснаження свідчить, що 60% респондентів мають низький рівень даного показника. Середній рівень емоційного виснаження зафіксовано у 34% опитаних, тоді як високий рівень виявлено у 6% педагогічних працівників. Отримані результати представлено на рисунку 2.1.

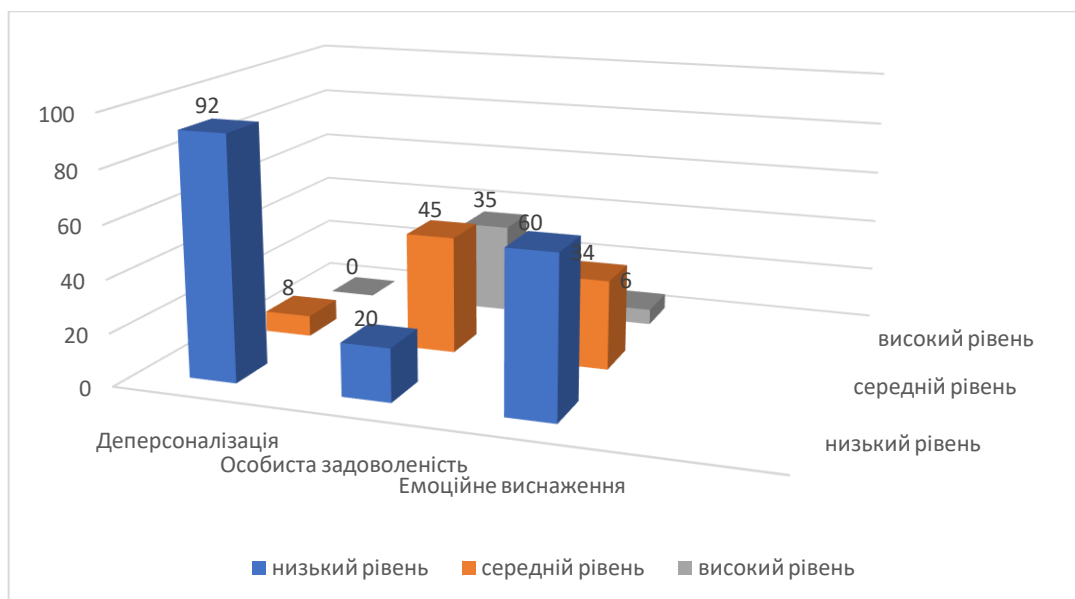


Рис. 2.1. Показники рівнів оцінки власного потенціалу вигорання

Таким чином, узагальнення результатів дослідження дає підстави стверджувати, що у більшості педагогічних працівників спостерігається низький рівень деперсоналізації та емоційного виснаження, що вказує на відносно сприятливий психологічний стан. Водночас значна частина респондентів демонструє середній рівень особистої задоволеності, що актуалізує потребу у створенні умов для підвищення професійного благополуччя. Незважаючи на

невелику кількість випадків високого рівня вигорання, вони потребують окремої уваги, оскільки можуть мати негативні наслідки як для самих педагогів, так і для ефективності освітнього процесу.

Результати емпіричного дослідження, отримані за допомогою методики «Синдром професійного вигорання» (Дж. Грінберг), дали змогу визначити рівень вираженості даного феномену серед педагогічних працівників та глибше проаналізувати особливості їхнього професійного самопочуття.

Аналіз отриманих даних засвідчив, що у вибірці переважають низький і середній рівні професійного вигорання, причому їх співвідношення є відносно близьким. Водночас випадків із високим рівнем вигорання зафіксовано не було. Зокрема, 48 % педагогічних працівників продемонстрували низький рівень вигорання, 52 % – середній, тоді як високий рівень не виявлено. Узагальнені результати подано у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Показники рівнів синдрому професійного вигорання

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Вигорання	48%	52%	0%

Розподіл рівнів професійного вигорання показав, що 48 % педагогічних працівників належать до групи з низьким рівнем даного показника. Для цієї категорії характерна відсутність виражених проявів емоційного виснаження та деперсоналізації, а також збереження робочої активності у межах професійної діяльності.

Середній рівень професійного вигорання зафіксовано у 52 % респондентів. Дана група характеризується наявністю окремих проявів емоційного напруження, зниження емоційної залученості та коливань у ставленні до професійної діяльності, що можуть варіювати залежно від умов праці та індивідуальних особливостей.

Випадків із високим рівнем професійного вигорання у досліджуваній вибірці не виявлено – 0 %. Це свідчить про відсутність респондентів із вираженими показниками за даним рівнем у межах проведеного дослідження. Графічне представлення результатів наведено на рисунку 2.2.

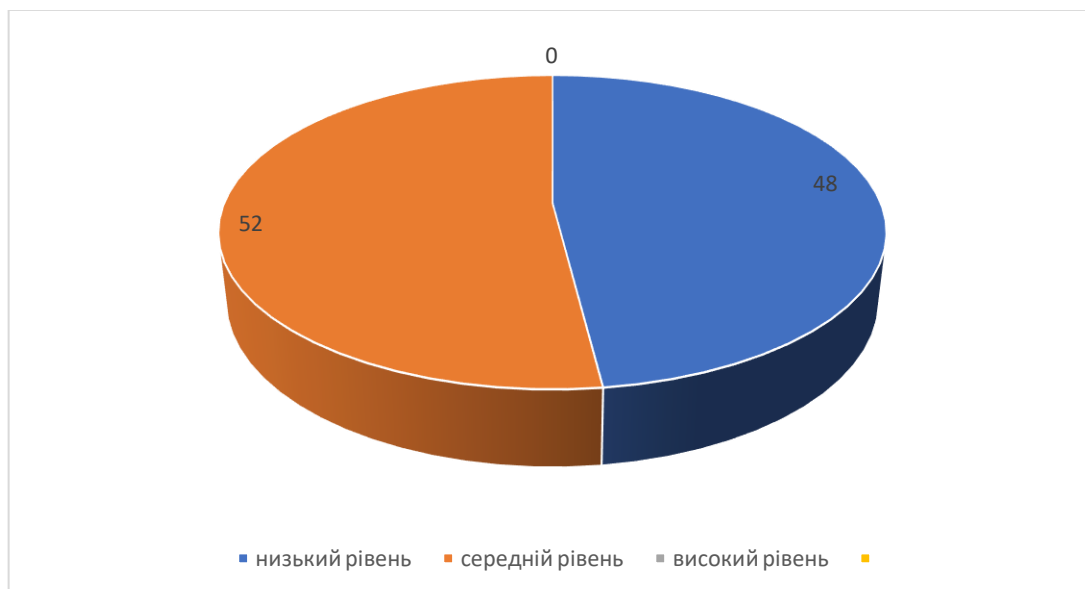


Рис. 2.2. Показники рівнів синдрому професійного вигорання

Узагальнюючи отримані результати, можна зробити висновок, що загалом у досліджуваній групі педагогічних працівників спостерігається відносно сприятлива ситуація щодо рівня професійного вигорання. Водночас значна частка осіб із середнім рівнем вигорання вказує на необхідність систематичного моніторингу їхнього психоемоційного стану та впровадження профілактичних заходів. До таких заходів можуть належати тренінги з управління стресом, підвищення рівня психологічної підтримки в колективі, а також оптимізація умов праці.

Таким чином, результати дослідження дозволяють не лише оцінити поточний стан професійного здоров'я педагогічних працівників, але й визначити напрями подальшої роботи, спрямованої на збереження їхнього психологічного благополуччя та підвищення ефективності професійної діяльності.

Наступним етапом емпіричного дослідження стало використання методики «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк), яка дозволяє визначити рівень

вираженості таких психічних характеристик, як тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність. Застосування даного інструменту дало змогу отримати узагальнене уявлення про емоційно-психологічний стан педагогічних працівників та виявити чинники, що можуть впливати на ефективність їхньої професійної діяльності. Отримані результати відображають особливості внутрішнього стану респондентів і представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Показники самооцінки психічних станів

Тривожність відсутня	Тривожність середня, допустимого рівня	Висока тривожність
25 %	60%	15 %
Фрустрація		
Висока самооцінка, стійкі до невдач	Середній рівень, фрустрація має місце	Низька самооцінка, уникає труднощів, фрустрований
48 %	37 %	15 %
Агресивність		
Спокійний, витриманий	Середній рівень агресивності	Агресивний, не витриманий, є труднощі при спілкуванні і роботі з людьми
40 %	45 %	15 %
Ригідність		
Ригідності немає, гнучкість	Середній рівень	Сильно виражена ригідність, незмінність поведінки, переконань, поглядів, навіть якщо вони розходяться, не відповідають реальній обстановці, життя
8 %	84 %	8 %

Розподіл показників тривожності свідчить, що 60% педагогічних працівників мають середній рівень даного показника. Високий рівень тривожності зафіксовано у 15% респондентів, тоді як низький рівень виявлено у 25 % опитаних.

Аналіз показників фрустрації показав, що 48% педагогічних працівників характеризуються високим рівнем самооцінки та стійкістю до труднощів. Середній рівень фрустрації виявлено у 37% респондентів, тоді як 15% опитаних демонструють низький рівень самооцінки та схильність уникати складних ситуацій.

Розподіл рівня агресивності засвідчив, що 45% педагогічних працівників мають середній рівень даного показника. Низький рівень агресивності зафіксовано у 40% респондентів, тоді як високий рівень виявлено у 15% опитаних.

Результати дослідження ригідності показали, що 84% педагогічних працівників мають середній рівень даного показника. Низький рівень ригідності виявлено у 8% респондентів, тоді як високий рівень також зафіксовано у 8% опитаних. Результати дослідження представлені на рисунку 2.3.

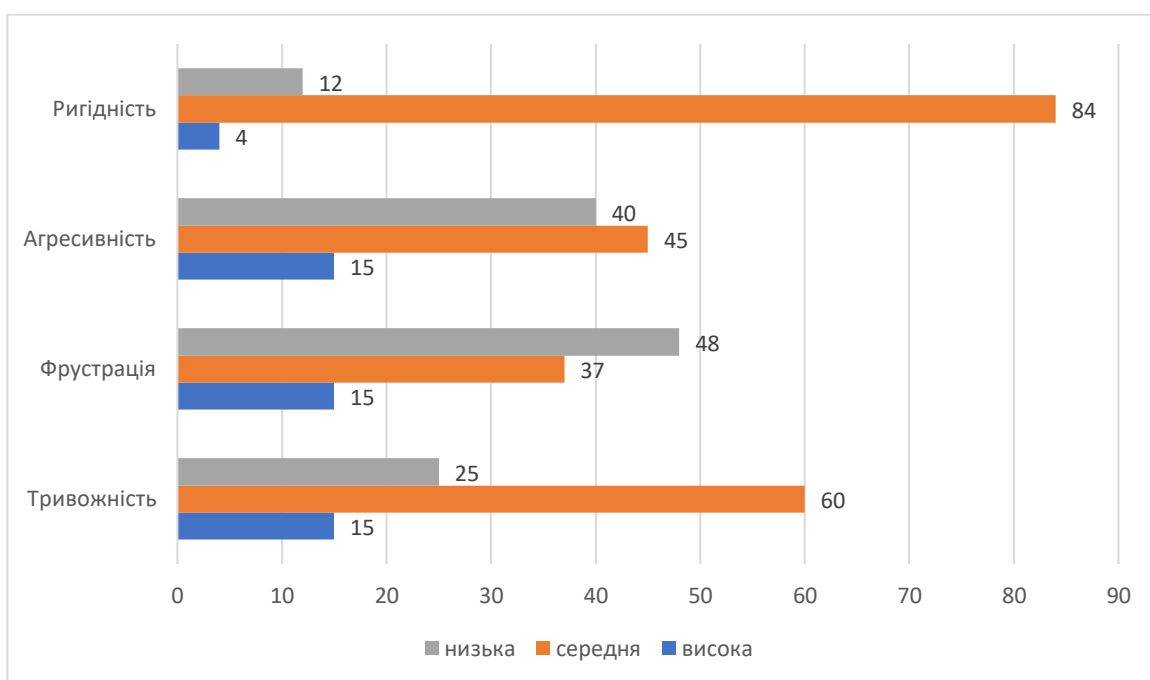


Рис. 2.3. Результати діагностики самооцінки психічних станів

Загалом отримані результати свідчать про те, що для більшості педагогічних працівників характерні середні показники за всіма досліджуваними психічними станами, що вказує на відносну емоційну стабільність. Водночас наявність окремих випадків підвищених показників тривожності, фрустрації чи агресивності підкреслює важливість своєчасної психологічної підтримки. Позитивним є те, що високі рівні негативних станів не є домінуючими у вибірці. З метою підтримки психологічного благополуччя педагогічних працівників доцільним є впровадження заходів, спрямованих на розвиток стресостійкості, емоційної регуляції та адаптаційних ресурсів.

Отже, здійснені методики підтвердили, що професійне вигорання є поширеною проблемою серед педагогічних працівників, яка має суттєвий вплив як на їхню професійну ефективність, так і на загальний психологічний та фізичний стан. Таким чином, проблема професійного вигорання потребує подальшого вивчення та врахування у контексті забезпечення психологічного благополуччя педагогів.

2.3. Програма профілактики професійного вигорання педагогічних працівників

Доцільність обґрунтування програми профілактики професійного вигорання педагогічних працівників зумовлена результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження, які засвідчили наявність у педагогів ознак емоційного виснаження, підвищеного рівня професійного стресу та зниження психологічних ресурсів. У зв'язку з цим виникає потреба у впровадженні цілеспрямованих заходів, спрямованих на попередження розвитку синдрому вигорання та підтримку психологічного благополуччя педагогів.

Розроблена програма має комплексний характер і поєднує елементи підвищення психологічної обізнаності, тренінгової роботи та вправ, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції та подолання стресу. Вона орієнтована на активізацію внутрішніх ресурсів особистості педагога та формування ефективних стратегій професійної поведінки [19, 31, 36, 41].

Мета програми – профілактика професійного вигорання педагогічних працівників шляхом розвитку психологічних ресурсів, підвищення рівня стресостійкості та формування навичок емоційної саморегуляції.

Основні завдання програми:

- підвищення рівня обізнаності педагогів щодо сутності, причин і проявів професійного вигорання;
- розвиток навичок усвідомлення власних емоційних станів;

- формування вмій емоційної саморегуляції та самоконтролю;
- опанування ефективних способів подолання стресових ситуацій;
- зміцнення психологічної стійкості до професійних навантажень;
- формування навичок відновлення емоційних ресурсів.

Принципи реалізації програми:

- науковість і обґрунтованість;
- системність і послідовність;
- добровільність участі;
- активність і залученість учасників;
- практична спрямованість;
- конфіденційність.

Програма розрахована на групову форму роботи та може реалізовуватися у вигляді тренінгових занять. Орієнтовна тривалість програми 6 занять по 90 хвилин. Кількість учасників у групі – 10–15 осіб, що забезпечує можливість активної взаємодії та обговорення.

Структура програми:

Заняття 1. Вступне. Усвідомлення проблеми професійного вигорання.

Мета: ознайомлення учасників із поняттям професійного вигорання, його симптомами та причинами.

Зміст: лекція, групове обговорення, визначення власного рівня напруження, вправа «Мої професійні ресурси та труднощі».

Вправа «Мої професійні ресурси та труднощі» спрямована на усвідомлення педагогами власних внутрішніх і зовнішніх ресурсів, а також факторів, які ускладнюють їхню професійну діяльність і можуть сприяти розвитку емоційного вигорання.

Суть вправи полягає в тому, що учасникам пропонується проаналізувати свою професійну діяльність через дві взаємопов'язані складові:

1. ресурси – те, що підтримує, допомагає справлятися з навантаженням (особистісні якості, професійні навички, підтримка колег, позитивний досвід);

2. труднощі – чинники, які викликають напруження, втому або знижують ефективність роботи (конфлікти, перевантаження, емоційне виснаження, організаційні умови).

Учасники можуть виконувати завдання письмово (у вигляді двох списків або таблиці) або у формі обговорення в малих групах. Після цього відбувається рефлексія, під час якої педагоги аналізують співвідношення власних ресурсів і труднощів, визначають, які ресурси можна посилити, а які труднощі – зменшити або компенсувати.

Виконання вправи сприяє підвищенню рівня саморефлексії, формуванню більш усвідомленого ставлення до власної професійної діяльності, а також активізації внутрішніх ресурсів як одного з важливих чинників профілактики професійного вигорання.

Заняття 2. Усвідомлення емоційних станів.

Мета: розвиток здатності педагогів розпізнавати власні емоційні стани та усвідомлювати їхній вплив на професійну діяльність.

Зміст: міні-лекція, обговорення, тренінгова вправа «Щоденник емоцій», рефлексія.

Вправа «Щоденник емоцій» спрямована на розвиток навичок усвідомлення та ідентифікації власних емоцій у професійній діяльності, а також на формування здатності аналізувати причини їх виникнення.

Суть вправи полягає в тому, що учасникам пропонується протягом певного часу (заняття або кількох днів) фіксувати власні емоційні реакції у типових професійних ситуаціях. Для цього їм надається умовна структура «щоденника», яка включає такі компоненти: ситуація (опис події або взаємодії); емоція (яку саме емоцію було пережито); інтенсивність емоції; думки, що супроводжували емоцію; поведінкова реакція.

Після індивідуального заповнення учасники обговорюють результати у малих групах або в загальному колі. У процесі обговорення акцент робиться на тому, як різні ситуації викликають певні емоційні стани, а також на відмінностях у їх сприйнятті та переживанні різними людьми.

Завершальним етапом є рефлексія, під час якої педагоги узагальнюють отриманий досвід, визначають найбільш типові для себе емоції у професійній діяльності та роблять висновки щодо необхідності їх усвідомлення як передумови подальшої емоційної саморегуляції.

Виконання вправи сприяє підвищенню рівня емоційної обізнаності, розвитку самоспостереження та формуванню більш усвідомленого ставлення до власних емоційних реакцій у професійній діяльності.

Заняття 3. Розвиток навичок саморегуляції.

Мета: формування вмінь керувати власним емоційним станом та знижувати рівень психоемоційного напруження.

Зміст: лекція, демонстрація технік саморегуляції, тренінгова вправа «Кероване дихання і релаксація», обговорення, рефлексія.

Вправа «Кероване дихання і релаксація» спрямована на оволодіння педагогами базовими техніками емоційної саморегуляції, які дозволяють знижувати рівень напруження та відновлювати емоційну рівновагу у професійній діяльності.

Суть вправи полягає у послідовному виконанні дихальних та релаксаційних технік під керівництвом тренера. На першому етапі учасникам пропонується зосередитися на власному диханні та виконувати вправу «повільне дихання»: зробити глибокий вдих через ніс (на 4 рахунки), затримати дихання (на 2 рахунки) та повільно видихнути через рот (на 6 рахунків). Такий цикл повторюється кілька разів із концентрацією уваги на тілесних відчуттях.

На другому етапі застосовується техніка м'язової релаксації, яка передбачає почергове напруження та розслаблення різних груп м'язів (рук, плечей, обличчя, спини). Учасники вчаться відчувати різницю між станами напруження і розслаблення, що сприяє кращому контролю фізичного та емоційного стану.

Після виконання вправи проводиться обговорення, під час якого учасники діляться власними відчуттями, відзначають зміни у стані та визначають можливості застосування отриманих навичок у професійних ситуаціях.

Завершальним етапом є рефлексія, спрямована на усвідомлення значення саморегуляції у попередженні емоційного вигорання.

Виконання вправи сприяє зниженню рівня тривожності та напруження, розвитку навичок самоконтролю, а також формуванню здатності до швидкого відновлення емоційної рівноваги у професійній діяльності.

Заняття 4. Подолання стресу в професійній діяльності.

Мета: ознайомлення педагогів з ефективними стратегіями подолання стресу (копінг-стратегіями) та формування вмій конструктивного реагування на складні професійні ситуації.

Зміст: лекція, аналіз стресових ситуацій, тренінгова вправа «Аналіз професійної ситуації», рольові ігри, обговорення, рефлексія.

Вправа «Аналіз професійної ситуації» спрямована на розвиток умінь визначати стресові фактори у професійній діяльності та знаходити ефективні способи їх подолання.

Суть вправи полягає в тому, що учасникам пропонується розглянути типові стресові ситуації з педагогічної практики (наприклад, конфлікт з учнем або батьками, перевантаження роботою, дефіцит часу, емоційно складні взаємодії). Учасники можуть працювати в малих групах, отримуючи окремі кейси для аналізу.

Робота над ситуацією передбачає такі етапи: визначення суті проблеми та основних стресових чинників; аналіз емоційних реакцій, які виникають у подібних обставинах; обговорення можливих варіантів поведінки; вибір найбільш конструктивних способів реагування.

Після цього учасники відтворюють обрані стратегії у формі рольової гри, що дозволяє закріпити набуті навички та перевірити їх ефективність у змодельованих умовах.

У процесі загального обговорення аналізуються труднощі, які виникли під час виконання завдання, а також визначаються найбільш результативні способи подолання стресу.

Завершальним етапом є рефлексія, під час якої учасники узагальнюють власний досвід, усвідомлюють значення конструктивних копінг-стратегій та визначають можливості їх застосування у повсякденній професійній діяльності.

Виконання вправи сприяє розвитку стресостійкості, формуванню навичок ефективного реагування на складні ситуації, а також зниженню негативного впливу професійного стресу.

Заняття 5. Розвиток позитивного мислення та ресурсності.

Мета: підвищення рівня психологічної стійкості педагогів через розвиток позитивного мислення та усвідомлення власних ресурсів.

Зміст: лекція, обговорення, тренінгова вправа «Переоцінка ситуації», вправи на виявлення особистісних ресурсів, рефлексія.

Вправа «Переоцінка ситуації» спрямована на формування вмінь змінювати інтерпретацію складних професійних ситуацій та знаходити в них конструктивні смисли.

Суть вправи полягає в тому, що учасникам пропонується пригадати або отримати опис типових проблемних ситуацій у педагогічній діяльності, які викликають негативні емоції (наприклад, конфлікти, перевантаження, критика з боку батьків чи адміністрації). Кожен учасник або група обирає одну ситуацію для подальшого аналізу.

Робота виконується за такою схемою: опис ситуації та первинної емоційної реакції; визначення автоматичних негативних думок; пошук альтернативних, більш конструктивних пояснень ситуації; формулювання позитивних або нейтральних установок щодо неї; визначення можливих ресурсів для подолання труднощів.

Після цього учасники презентують результати своєї роботи та обговорюють різні варіанти сприйняття однієї й тієї ж ситуації. Особлива увага приділяється тому, як зміна інтерпретації впливає на емоційний стан і поведінку.

Завершальним етапом є рефлексія, під час якої педагоги усвідомлюють значення позитивного мислення у подоланні професійних труднощів та визначають можливості використання цієї техніки у повсякденній діяльності.

Виконання вправи сприяє розвитку психологічної гнучкості, формуванню позитивних установок, активізації особистісних ресурсів та підвищенню стійкості до стресових впливів.

Заняття 6. Профілактика емоційного виснаження.

Мета: формування навичок відновлення психологічних ресурсів та підтримання емоційної рівноваги у професійній діяльності.

Зміст: міні-лекція, обговорення, тренінгова вправа «Мій ресурсний план», ознайомлення з техніками відпочинку, рефлексія.

Вправа «Мій ресурсний план» спрямована на усвідомлення педагогами власних способів відновлення та формування індивідуальної системи підтримки психологічного благополуччя.

Суть вправи полягає в тому, що учасникам пропонується проаналізувати власний спосіб життя та визначити, які дії сприяють відновленню їхніх фізичних і емоційних ресурсів. Для цього вони працюють за визначеною структурою: визначення основних джерел втоми та емоційного виснаження у професійній діяльності; виявлення ефективних для себе способів відпочинку (фізичного, емоційного, соціального); аналіз співвідношення часу, витраченого на роботу та відновлення; складання індивідуального «ресурсного плану», який включає регулярні дії для підтримання психологічної рівноваги (перерви, хобі, фізична активність, спілкування тощо).

Після виконання завдання учасники можуть обговорити свої напрацювання в малих групах або в загальному колі, обмінятися ідеями та визначити найбільш ефективні стратегії відновлення.

Завершальним етапом є рефлексія, під час якої педагоги оцінюють реалістичність власного плану, усвідомлюють важливість регулярного відновлення ресурсів та визначають готовність до впровадження цих змін у повсякденне життя.

Виконання вправи сприяє формуванню відповідального ставлення до власного психологічного стану, розвитку навичок самопідтримки та попередженню емоційного виснаження у професійній діяльності.

Очікувані результати реалізації програми:

- зниження рівня професійного вигорання у педагогів;
- підвищення рівня емоційної обізнаності;
- розвиток навичок саморегуляції та стресостійкості;
- покращення психологічного самопочуття;
- підвищення ефективності професійної діяльності.

Таким чином, запропонована програма спрямована на комплексну профілактику професійного вигорання педагогічних працівників і може бути використана у практиці роботи психологів у закладах освіти.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників дало змогу сформулювати такі висновки.

Теоретичний аналіз засвідчив, що поняття «професійне вигорання» є складним багатокomпонентним синдромом, який формується поступово під впливом тривалого професійного стресу та охоплює емоційну, когнітивну і поведінкову сфери особистості. Зародження наукового інтересу до цього явища пов'язане з роботами Г. Фрейденберґера (1974), який увів термін «burnout» для позначення стану виснаження, що виникає внаслідок надмірного емоційного навантаження у сфері «людина–людина». Подальший розвиток концепції відображений у трьохфакторній моделі К. Маслач і С. Джексона, процесуальних теоріях С. Черніса та Дж. Едельвіча й А. Бродського, а також структурному підході Б. Перлмана та Е. Хартмана.

Встановлено, що структура феномену професійного вигорання охоплює три взаємопов'язані компоненти: емоційне виснаження як ключову ознаку синдрому, деперсоналізацію як деформацію міжособистісних стосунків та редукцію професійних досягнень як зниження суб'єктивного відчуття власної компетентності. У науковій літературі виокремлено п'ять основних груп симптомів: психофізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні та соціально-психологічні, кожна з яких відображає певний аспект деструктивних змін у стані педагога.

Визначено чинники розвитку професійного вигорання педагогічних працівників, які систематизовано у чотири основні групи: соціально-демографічні (вік, стать, сімейний стан, рівень освіти), особистісні (витривалість, локус-контроль, самооцінка, емоційність), організаційні (умови та

зміст праці, тривалість робочого дня) та соціально-психологічні (підтримка адміністрації, рівень винагороди, рольовий конфлікт). Окремо виокремлено специфічні чинники, зумовлені воєнним станом в Україні, що суттєво посилюють психоемоційне навантаження на педагогів.

З'ясовано особливості прояву професійного вигорання у педагогічній діяльності. Встановлено, що педагогічна праця є одним із найбільш ризикогенних видів діяльності щодо розвитку вигорання, оскільки поєднує інтенсивну міжособистісну взаємодію, високу емоційну залученість, значний обсяг навчально-методичної роботи та постійну відповідальність за результати освітнього процесу. Виокремлено п'ять криз професійного становлення педагога (на першому, п'яти–семи, дванадцяти–п'ятнадцяти, двадцяти та двадцяти п'яти роках стажу), кожна з яких характеризується специфічними проявами вигорання.

Емпіричне дослідження, проведене на вибірці з 70 педагогічних працівників закладів освіти м. Луцька, виявило такі тенденції. За методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон) більшість респондентів продемонстрували низький рівень деперсоналізації (92 %) та емоційного виснаження (60 %), проте значна частина (45 %) має середній рівень особистої задоволеності, що свідчить про наявність ризику подальшого розвитку вигорання. За методикою «Синдром професійного вигорання» (Дж. Грінберг) у вибірці переважає середній рівень вигорання (52 %), тоді як низький рівень зафіксовано у 48 % педагогів, а випадків із високим рівнем не виявлено. Результати методики «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк) засвідчили, що для більшості педагогів характерні середні показники тривожності (60 %), агресивності (45 %) та ригідності (84 %), що вказує на відносну емоційну стабільність, проте потребує систематичного моніторингу.

За результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження розроблено програму профілактики професійного вигорання педагогічних працівників, що включає шість тематичних занять тренінгового формату. Програма спрямована на підвищення рівня обізнаності педагогів щодо природи вигорання, розвиток навичок усвідомлення власних емоційних станів,

оволодіння техніками саморегуляції, формування ефективних копінг-стратегій, розвиток позитивного мислення та навичок відновлення психологічних ресурсів. Очікуваними результатами її реалізації є зниження рівня емоційного виснаження, підвищення стресостійкості та покращення загального психологічного благополуччя педагогів.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна стверджувати, що проблема професійного вигорання педагогічних працівників є актуальною та потребує системного підходу до її вирішення. Поєднання теоретичного аналізу, емпіричної діагностики та розробки профілактичної програми дало змогу забезпечити комплексне вивчення досліджуваного феномену. Результати дослідження можуть бути використані практичними психологами закладів освіти, адміністрацією освітніх установ, а також слугувати основою для подальших наукових розвідок у сфері психологічного благополуччя педагогічних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М., Капля О. Професійне вигорання як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453.
2. Бабій М. Вікова редукція професійного здоров'я вчителів у сучасній школі. *Психологія: реальність і перспективи*. 2021. № 1 (16). С. 5–11. DOI: <https://doi.org/10.35619/prapr.v1i16.208>
3. Белікова О. Чинники професійного вигорання фахівців корекційних закладів освіти. *Імідж сучасного педагога*. 2024. № 1 (214). С. 74–80. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1\(214\)-74-80](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1(214)-74-80)
4. Білан Т. Філософська складова феномену емоційного вигорання педагога. *Grail of Science*. 2023. № 26. С. 369–372. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.14.04.2023.067>
5. Богданова І. Напрямки корекції синдрому хронічної втоми та синдрому емоційного вигорання. *Український медичний часопис*. 2021. № 1 (141). С. 38–45.
6. Большакова А., Віденєєв І. Особливості самоактуалізації та професійного вигорання у педагогів. *Габітус*. 2022. Вип. 42. С. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.42.3>
7. Варгата О., Кулешова О., Міхеєва Л. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75, т. 1. С. 68–71. DOI: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.75-1.13>

8. Варнавська І. Фактори емоційного вигорання педагогів. *Наука і техніка сьогодні. Серія «Педагогіка»*. 2023. № 14 (28). С. 340–349. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-14\(28\)-340-349](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-14(28)-340-349)
9. Вінс В., Каменська І., Подгорна В. Особливості профілактики професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. № 4. С. 54–57. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.4.8>
10. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. *Психологічні перспективи*. 2024. Вип. 44. С. 38–51. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-gal>
11. Денищук І. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. № 3 (210). С. 89–95. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3\(210\)-89-95](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3(210)-89-95)
12. Зайчикова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2020. Вип. 11 (56). С. 57–66. DOI: [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).05](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).05)
13. Івасюк А. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. Т. 78, № 2. С. 71–80. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-78-2-71-80>
14. Івасюк А. Моделі емоційного вигорання особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. № 1. С. 87–92. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.16>
15. Кін О., Єсікова І. Профілактика професійного вигорання педагогів, які працюють на деокупованих територіях. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2025. № 59. С. 197–207. DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2025.59.14>
16. Коваль Н., Колосова К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. № 66. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49>

17. Ковтун Н., Кін О. Проблема професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19–20 берез. 2025 р.) ; за ред. О. І. Башкір, О. В. Попової. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2025. С. 395–399.

18. Колтунович Т., Чуйко Г. Самоставлення та перфекціонізм як кореляти вигорання вихователів дитячих дошкільних установ. *Психологічний журнал*. 2022. Т. 8, вип. 4 (60). С. 7–27. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.4>

19. Комар Т., Матвійчук Т., Мозгова А. Психологічні стратегії профілактики та подолання професійного вигорання у викладачів. *Psychology Travelogs*. 2025. № 4. С. 23–31. DOI: <https://doi.org/10.31891/PT-2025-4-2>

20. Кравченко І., Фесенко Л. Проблема професійного вигорання педагогічного працівника. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. № 23. С. 127–131. DOI: <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2019.23.183223>

21. Кульчицька А., Федотова Т. Особливості взаємозв'язку між конструктом професійного вигорання та проявом агресивних форм поведінки особистості. *Психологічні перспективи*. 2019. № 34. С. 80–94. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-34-80-93>

22. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105–112. DOI: <https://doi.org/10.30970/PS.2021.10.15>

23. Марута Н., Федченко В., Панько Т., Семікіна О., Явдак І. Сучасний стан проблеми емоційного вигорання у працівників сфери охорони психічного здоров'я. *Український вісник психоневрології*. 2025. Т. 33, вип. 2 (123). С. 64–73.

24. Михайленко О. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. 2023. № 23 (179). С. 72–80.

25. Міщенко М. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Габітус*. 2023. Вип. 51. С. 168–172. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208>

26. Назаровець Т. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки ЛДУБЖД. Педагогіка і психологія*. 2023. № 2. С. 46–50. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1297/2023-2-7>
27. Ожубко Г. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Наукові перспективи*. 2022. № 1 (19). С. 445–455. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1\(19\)-445-454](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1(19)-445-454)
28. Остополец І., Соломаха А., Кучеренко Н., Кучеренко С. Дистанційне навчання як чинник професійного вигорання педагогів. *Psychology Travelogs*. 2025. № 1. С. 243–253. DOI: <https://doi.org/10.31891/PT-2025-1-25>
29. Павлишина Н., Кузава І. Стресостійкість в умовах воєнного стану як компонент професійної компетентності майбутніх спеціальних педагогів. *Інклюзія і суспільство*. 2024. № 2. С. 43–47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2024-2-6>
30. Паніотто В., Хаченко Н. Методи опитування. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2017. 342 с.
31. Пахомов І. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навч. посіб. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
32. Первий В., Перепелюк Т. Психодіагностика та психокорекція професійного вигорання педагогів. *Психологічний журнал*. 2025. № 15. С. 122–128. DOI: <https://doi.org/10.31499/2617-2100.15.2025.342134>
33. Перепелюк Т., Куделя І. Психологічні особливості професійного вигорання вчителя середньої школи. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2019. Т. XI : Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 19. С. 381–395.
34. Підлипняк І., Дука Т. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. *Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. Вип. 69. С. 175–179. DOI: <https://doi.org/10.31392/2311-5491/2019-69.41>

35. Піменова О., Савчук Н. Особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів: виклики сучасності. *Слобожанський науковий вісник. Серія Психологія*. 2025. Вип. 1. С. 100–104. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2025.1.18>
36. Радченко М., Прожога І. Профілактика професійного вигорання викладачів в умовах змішаного навчання. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2025. № 1 (54). С. 162–166. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2024.54.162-166>
37. Руденок А., Данчук Ю., Ромасюкова А. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Т. 35 (74), № 5. С. 58–62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.5/09>
38. Сальнікова С. Вибірка у соціологічному дослідженні: підручник. Луцьк: Вежа-Друк, 2021. 252 с.
39. Словник психологічних термінів. URL: <https://surl.li/kzkekn> (дата звернення: 12.01.2026).
40. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76–80.
41. Ткаченко І., Безцінна К. Емоційне вигорання в освітньому середовищі: фактори ризику та ефективні стратегії подолання. *Вища освіта України*. 2025. № 2 (97). С. 96–101. DOI: [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2025.2\(97\).11](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2025.2(97).11)
42. Ткаченко Н. Гендерні особливості професійного вигорання науково-педагогічних працівників. *Journal of Psychology Research*. 2025. Vol. 31, № 14. С. 270–281. DOI: <https://doi.org/10.15421/103116>
43. Федішин О. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти: психологічні чинники, наслідки та шляхи подолання. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогіка і психологія*. 2025. № 2 (6). С. 180–184. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1297/2025-2-27>

44. Яновська Т. Особливості професійного вигорання в залежності від механізмів психологічного захисту особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. № 1. С. 112–115. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.20>
45. Bianchi R., Schonfeld I. Beliefs about burnout. *Work & Stress*. 2024. P. 116–134. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364590>
46. Freudenberger H. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. URL: <https://surl.lt/mevgun> (дата звернення: 23.02.2026).
47. Maslach C., Jackson S. The Maslach Burnout Inventory Manual. URL: <https://surl.lu/sibonx> (дата звернення: 20.01.2026).
48. Muranova N. Wypalenie zawodowe u pracowników pedagogicznych w warunkach stanu wojennego. *Edukacja Zawodowa i Ustawiczna*. 2025. № 9. С. 595–604. DOI: <https://doi.org/10.71358/ezu.2218>
49. Perlman B., Hartman E. Burnout: Summary and Future Research. URL: <https://surl.li/tzfgiy> (дата звернення: 20.01.2026).
50. Xue D., Sun B., Li W., Zhou H., Ding F., Xiao W. The symptom network structure of teachers' burnout and its connection to psychological capital. *Psychology Research and Behavior Management*. 2023. Vol. 16. P. 3503–3518. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S421932>

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон)

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

Бланк відповідей

№	Питання	Варіанти відповідей					
		1	2	3	4	5	6
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати на цій роботі	1	2	3	4	5	6
2	Мене турбує те, що ця робота робить мене більш жорстким	1	2	3	4	5	6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1	2	3	4	5	6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей	1	2	3	4	5	6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1	2	3	4	5	6
8	Я легко створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1	2	3	4	5	6
11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1	2	3	4	5	6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1	2	3	4	5	6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1	2	3	4	5	6

14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1	2	3	4	5	6
15	Я дуже незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1	2	3	4	5	6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1	2	3	4	5	6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1	2	3	4	5	6

Обробка та інтерпретація результатів. Підрахуйте середні бали за наступними позиціями, що характеризують кожен компонент «вигорання».

Деперсоналізація (пп. 1-4)

Особиста задоволеність (пп. 5-11)

Емоційне виснаження (пп. 12-18)

Підрахуйте середні бали кожного з компонентів та визначте рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею

Рівні «вигорання»

Компоненти вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	1-2,99	3-4,99	5 і вище
Особиста задоволеність	5 і вище	3-4,99	1-2,99
Емоційне виснаження	1-2,99	3-4,99	5 і вище

Додаток Б

Методика дослідження «синдрому професійного вигорання» (Дж. Грінберг)

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте 1 бал, якщо Ви погоджуєтесь з твердженням, або 0 – якщо не погоджуєтесь.

Текст опитувальника

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в шлунку?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас є проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь негативним емоціям, коли не можете задовольнити ті чи інші потреби?
14. Ви стали більш підозрілими, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитись до особистої компетентності та до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів. Підрахуйте загальний бал “вигорання” та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. Що нижчий рівень, то краще.

Рівні “вигорання”

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
“Вигорання”	0-7	8-14	15-20

Додаток В

Методика діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка

Методика призначена для діагностики таких психічних станів як: тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність.

Інструкція до тесту. Пропонуємо вам опис різних психічних станів. Якщо вам цей стан часто притаманний, поставте 2 бали, якщо цей стан буває, але зрідка, поставте 1 бал, якщо зовсім не буває - 0 балів.

Тестовий матеріал

1. Не відчуваю в собі впевненості.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко засмучуюся.
5. Непокоюся про лише уявні неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися в своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий.
10. Я насилу переносю час очікування.
11. Нерідко мені здаються безвихідними положення, з яких все-таки можна знайти вихід.
12. Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом.
13. При великих неприємностях я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.
14. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її безплідною.
16. Я нерідко відчуваю себе беззахисним.
17. Іноді в мене буває стан відчаю.
18. Я відчуваю розгубленість перед труднощами.
19. У важкі хвилини життя іноді поводжуся по-дитячому, хочу, щоб пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру невинними.
21. Залишаю за собою останнє слово.
22. Нерідко в розмові перебиваю співрозмовника.

23. Мене легко розсердити.
24. Люблю робити зауваження іншим.
25. Хочу бути авторитетом для інших.
26. Не задовольняюсь малим, хочу найбільшого.
27. Коли розгніваюся, погано себе стримую.
28. Волію краще керувати, ніж підкорятися.
29. У мене різка, грубувата жестикуляція.
30. Я мстивий.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Нелегко переключати увагу.
33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.
34. Мене важко переконати.
35. Нерідко у мене не виходить з голови думку, від якої слід було б звільнитися.
36. Нелегко зближуються з людьми.
37. Мене засмучують навіть незначні порушення плану.
38. Нерідко я проявляю впертість.
39. Неохоче йду на ризик.
40. Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму дня.

Обробка результатів тесту

Підрахуйте суму балів за кожен групу питань:

- I. Питання №1-10 - тривожність
- II. Питання №11-20 - фрустрація;
- III. Питання №21-30 - агресивність;
- IV. Питання №31-40 - ригідність.

Інтерпретація результатів тесту

I. Тривожність:

- 0-7 балів - тривожність відсутня;
- 8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;
- 15-20 балів - висока тривожність.

II. Фрустрація:

- 0-7 балів - має високу самооцінку, стійкі до невдач, чи не боїться труднощів;
- 8-14 балів - середній рівень, фрустрація має місце;
- 15-20 балів - низька самооцінка, уникає труднощів, боїться невдач, фрустрований.

III. Агресивність:

- 0-7 балів - спокійний, витриманий;
- 8-14 балів - середній рівень агресивності;
- 15-20 балів - агресивний, не витриманий, є труднощі при спілкуванні і роботі з людьми.

IV. Ригідність:

- 0-7 балів - ригідності немає, гнучкість;
- 8-14 балів - середній рівень;
- 15-20 балів - сильно виражена ригідність, незмінність поведінки, переконань, поглядів, навіть якщо вони розходяться, не відповідають реальній обстановці, життя.