МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра практичної психології

ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗДО

Бакалаврська робота

Студент групи: ППб-1-22-4.0д
АНАСТАСІЯ ШУБІНА

Науковий керівник:
старший викладач кафедри
практичної психології
МАРИНА ПАВЛЕНКО

Київ – 2026

Шубіна А. Д. Психопрофілактика професійного вигорання педагогічних працівників ЗДО. Бакалаврська робота за спеціальністю 053 Психологія, освітньо-професійна програма 053.00.02 Практична психологія. Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, Кафедра практичної психології. Київ. 84 с.

Актуальність теми. Професійна діяльність педагогів закладів дошкільної освіти характеризується високим рівнем емоційного навантаження та відповідальності. В умовах соціальної нестабільності й воєнного стану зростає рівень стресу, що підвищує ризик розвитку професійного вигорання. Це негативно впливає на психологічний стан педагогів і якість освітнього процесу. Тому дослідження психопрофілактики вигорання є актуальним як у теоретичному, так і практичному аспектах.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та визначити напрями його профілактики.

Методи дослідження: використано психодіагностичні методики для визначення рівня професійного вигорання. Застосовано методи математичної статистики для обробки результатів. У дослідженні взяли участь педагогічні працівники закладів дошкільної освіти м. Києва.

Результати: встановлено, що значна частина педагогів демонструє середній і високий рівень емоційного виснаження. Виявлено тенденцію до зниження професійної мотивації та появи ознак деперсоналізації. Показано зв’язок між рівнем стресу та вигоранням. Запропоновано психопрофілактичні заходи. У межах дослідження було розроблено комплекс психологічних рекомендацій, спрямованих на профілактику професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти. Рекомендації передбачають розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення рівня стресостійкості, покращення психологічного клімату в колективі та оптимізацію умов професійної діяльності педагогів.

Висновки: результати підтверджують наявність проблеми професійного вигорання у педагогів ЗДО та необхідність її профілактики. Запропоновані заходи

сприяють зниженню емоційного виснаження та підвищенню стресостійкості. Перспективою є розробка програм психологічної підтримки педагогів.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізація, вихователь, професійний стрес.

ABSTRACT

Shubina A. D. Psychoprophylaxis of Professional Burnout of Preschool Education Teachers. Bachelor's thesis in Specialty 053 Psychology, Educational and Professional Program 053.00.02 Practical Psychology. Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Department of Practical Psychology. Kyiv. 84 p.

Relevance of the topic: the professional activity of preschool education teachers is characterized by a high level of emotional load and responsibility. In conditions of social instability and wartime, the level of stress increases, which raises the risk of professional burnout. This negatively affects the psychological state of teachers and the quality of the educational process. Therefore, the study of burnout psychoprophylaxis is relevant both theoretically and practically.

The purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological features of professional burnout among preschool teachers and to determine the directions of its prevention.

Methods: psychodiagnostic methods were used to determine the level of professional burnout. Methods of mathematical statistics were applied to process the results. The sample included preschool education teachers.

Results: it was found that a significant proportion of teachers demonstrate medium and high levels of emotional exhaustion. A tendency toward decreased professional motivation and the emergence of depersonalization was identified. A relationship between stress level and burnout was established. Psychoprophylactic measures were proposed. As part of the study, a set of psychological recommendations was developed to prevent

professional burnout among preschool teachers. The recommendations include the development of emotional self-regulation skills, increasing stress resistance, improving the psychological climate, and optimizing working conditions.

Conclusions: the results confirm the presence of professional burnout among preschool teachers and the need for its prevention. The proposed measures contribute to reducing emotional exhaustion and increasing stress resistance. The перспективою подальших досліджень є розробка програм психологічної підтримки педагогів.

Key words: professional burnout, emotional exhaustion, depersonalization, preschool teacher, professional stress.

ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень……6
Вступ…….....7
Розділ 1. Теоретичні аспекти психопрофілактики професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти……...12
1.1. Сутність та структура професійного вигорання педагогічних працівників ЗДО……..12
1.2. Психологічні чинники та передумови виникнення професійного вигорання у педагогів…….....…….....…….18
1.3. Особливості прояву професійного вигорання у педагогічних працівників дошкільної освіти…….....26
1.4. Психопрофілактика як система запобігання професійному вигоранню педагогів..…….....32
Висновки до 1 розділу…….....….....41
Розділ 2. Емпіричне дослідження проявів професійного вигорання педагогічних працівників ЗДО та шляхів його психопрофілактики.....44
2.1. Методичне забезпечення емпіричного дослідження….....44
2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання педагогічних працівників ЗДО…….. …….....……...51
2.3. Психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників……..59
Висновки до 2 розділу…….....……...64
Висновки…….....……..…..67
Список використаних джерел…….....…….....70
Додатки.....75

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЗДО – заклад дошкільної освіти

BAT – Burnout Assessment Tool

ВСТУП

Сучасна Україна перебуває у надзвичайно складному історичному періоді, який визначається глибокими соціальними, економічними, політичними трансформаціями та, насамперед, воєнними подіями. Уже понад три роки українці живуть у реаліях постійної небезпеки — під звуки повітряних тривог, ракетних атак, обстрілів, перебуваючи у стані тривалого стресу та психологічного напруження. Особливо тяжко ці обставини позначаються на психічному здоров'ї громадян, адже постійна загроза життю, втрата близьких, житла, роботи, руйнування звичного способу життя та емоційні травми формують потужний психологічний тиск. Наслідки цих переживань можуть проявлятися тривалий час, впливаючи на поведінку, емоційний стан і професійну діяльність людини. Саме тому збереження психічного здоров'я, розвиток стресостійкості та попередження емоційного виснаження стають одним із найважливіших завдань сучасного українського суспільства.

Серед тих, хто найбільше відчуває вплив цих подій, — педагогічні працівники закладів дошкільної освіти. Вихователі, методисти, асистенти та керівники ЗДО щодня виконують важливу місію — не лише забезпечують освітній процес, а й підтримують емоційний баланс, почуття безпеки та психологічну стабільність дітей. У складних умовах воєнного часу педагоги мають залишатися прикладом спокою, витримки й турботи, незважаючи на власну тривогу, страх і перевтому. Такий постійний психологічний тиск, поєднаний із підвищеним навантаженням, дефіцитом ресурсів і відповідальністю, створює передумови для розвитку синдрому професійного вигорання.

Проблема професійного (емоційного) вигорання педагогів є однією з найактуальніших у сучасній психології. Вона активно досліджується багатьма вченими, серед яких — В. Бойко, І. Гуляс, Є. Ільїн, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, О. Ліпман, Г. Мельниченко. У своїх працях Г. Бевз, О. Кокун, С. Максименко, Л. Мітіна, Т. Титаренко наголошують, що емоційне виснаження педагогів безпосередньо впливає на ефективність освітнього процесу, атмосферу в колективі

та психологічний клімат у закладі. Науковці, зокрема О. Власова, Л. Герасименко, І. Карамушка, акцентують на необхідності впровадження психопрофілактичних програм, спрямованих на формування психологічної стійкості, розвиток емоційного інтелекту та навичок саморегуляції у педагогів.

Ситуація воєнного стану значно загострила цю проблему: педагоги працюють у стані постійної небезпеки, часто без стабільного графіка, у стресогенних умовах, що спричиняє підвищення рівня емоційного виснаження. Відтак, психопрофілактика професійного вигорання педагогічних працівників виступає не лише актуальною науковою темою, а й важливою складовою збереження їхнього психічного здоров'я та професійної стабільності.

Актуальність дослідження психопрофілактики професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти зумовлена сучасними вимогами до професії вихователя, яка передбачає високий рівень емоційної залученості, саморегуляції та відповідальності. Педагог ЗДО щоденно взаємодіє з дітьми, батьками, колегами, адміністрацією, що вимагає значних психічних і фізичних ресурсів. Постійне емоційне навантаження, дефіцит часу на відпочинок, невизначеність професійних перспектив, соціальна недооціненість праці сприяють виникненню стану виснаження, апатії, зниженню мотивації та якості виконання професійних обов'язків.

Період педагогічної діяльності у закладах дошкільної освіти є особливо вразливим щодо розвитку професійного вигорання, оскільки вихователь не лише здійснює освітній процес, а й виконує роль наставника, психолога, комунікатора. Збереження емоційної рівноваги, толерантності та внутрішньої стабільності виступає необхідною умовою ефективного педагогічного спілкування та гармонійного розвитку вихованців. У цьому контексті психопрофілактика набуває особливого значення як система заходів, спрямованих на зміцнення психологічного здоров'я педагогів, формування в них навичок емоційної саморегуляції та подолання стресу.

Набуття професійного статусу та авторитету у педагогічному середовищі безпосередньо пов'язане з умінням підтримувати внутрішню гармонію,

взаємоповагу й конструктивну взаємодію з колегами та батьками. Високий рівень психологічної культури і самоконтролю сприяє не лише позитивному іміджу педагога, а й зниженню ризику емоційного виснаження, підвищенню задоволеності роботою та почуття професійної самореалізації. Таким чином, врівноважена, толерантна поведінка, емоційна стійкість та самоприйняття стають ключовими чинниками психологічного благополуччя педагогів, що безпосередньо впливають на результативність їхньої діяльності.

На сучасному етапі розвитку суспільства, яке характеризується інформаційною перенасиченістю, швидким темпом життя та підвищеними вимогами до фахівців, здатність педагога зберігати внутрішню рівновагу та ефективно протидіяти стресу набуває особливого значення. Психопрофілактична робота в цьому контексті розглядається як невід'ємна складова професійного розвитку педагога, спрямована на підтримання психологічного здоров'я, розвиток стресостійкості, формування позитивного емоційного клімату у колективі. Щоденно стикаючись із педагогічними викликами, вихователь має вміти застосовувати ефективні стратегії саморегуляції, аби уникати накопичення негативних емоцій і запобігати розвитку професійного вигорання. Високий рівень емоційної компетентності та стресостійкості виступає своєрідним захисним механізмом, який дозволяє педагогу не лише підтримувати оптимальний рівень працездатності, а й зберігати психічне та фізичне здоров'я.

Професійна стійкість, уміння долати труднощі, адекватно реагувати на зовнішні впливи — це ті чинники, що сприяють повноцінній самореалізації педагога, підвищенню якості його професійної діяльності та загальному благополуччю.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Предмет дослідження: психологічні предиктори професійного вигорання працівників закладів як цілі для профілактики.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної

освіти, а також розробити психологічні рекомендації, спрямовані на його попередження.

Для досягнення поставленої мети необхідно **вирішити такі завдання**:

- провести теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми професійного вигорання педагогічних працівників;
- розкрити сутність, структуру та психологічні чинники розвитку професійного вигорання у педагогів ЗДО;
- визначити роль психопрофілактики у збереженні психологічного здоров'я педагогів і попередженні емоційного виснаження;
- провести емпіричне дослідження рівня професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти;
- розробити рекомендації й психопрофілактичні заходи, спрямовані на зниження рівня вигорання та підвищення емоційної стійкості педагогів.

Методи дослідження, які використовувались у роботі для ефективного вирішення поставлених завдань:

- аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових джерел з метою виявлення теоретичних основ проблеми професійного вигорання педагогічних працівників, визначення його структурних складових, психологічних передумов виникнення та обґрунтування ефективних напрямів психопрофілактики в діяльності педагогів закладів дошкільної освіти;
- для емпіричного дослідження використовувались такі методики як:

✔ опитувальник для вимірювання вигорання (Burnout Assessment Tool) версія, пов'язана з роботою (В. Шауфелі, Г. Де Вітте, С. Десарт, 2019);

✔ опитувалшьник для вимірювання вигорання (BAT W. B. Schaufeli, H. De Witte, S. Desart, 2019) (Євдокимова Н., Зливков В., Лукомська С., Котух О., 2025);

✔ методика «Шкала психологічної стійкості (CD-RISC-10)» Коннора—Девідсона (Кокун, 2023) — використовувалася для оцінки рівня резильєнтності, здатності до саморегуляції та подолання професійного стресу;

✔ методика «Оцінка рівня емоційного інтелекту» Н. Холла (Пророк Н., Гнатюк О., Бойко С., 2025) — застосована для дослідження рівня розвитку емоційної

компетентності педагогічних працівників як важливого чинника психопрофілактики професійного вигорання;

✔ математично - статистична обробка даних із використанням програми SPSS.

Експериментальна база та вибіркова сукупність дослідження: дослідження проводилося на базі закладів дошкільної освіти міста Києва. У ньому взяли участь педагогічні працівники віком від 20 до 60 років, серед яких вихователі, практичні психологи, асистенти вихователів та музичні керівники. Усього в дослідженні взяли участь 35 респондентів. Опитування здійснювалося в очному та дистанційному форматах із використанням Google-форм.

Елементи наукової новизни одержаних результатів: поглиблено та уточнено знання та уявлення про психологічні чинники розвитку професійного вигорання педагогічних працівників ЗДО та в обґрунтуванні системи психопрофілактичних заходів.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості впровадження розроблених рекомендацій у роботу психологічних служб закладів дошкільної освіти, а також у діяльність керівників освітніх установ з метою формування позитивного психологічного клімату в колективах. Отримані матеріали можуть бути використані в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, у процесі тренінгової, консультативної роботи, спрямованої на розвиток емоційної компетентності, оволодіння ефективними стратегіями поведінки у професійних ситуаціях, зниження рівня емоційного вигорання та підтримання високої якості педагогічної діяльності.

Структура бакалаврської роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел з 45 найменувань та 4 додатків. Основний текст викладено у 67 сторінках комп’ютерного тексту, містить 4 таблиць і 3 рисунків. Повний обсяг роботи – 84 сторінка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ

1.1. Сутність та структура професійного вигорання педагогічних працівників ЗДО

Професійне вигорання педагогів ЗДО є складним психологічним феноменом, що виникає через тривалу емоційну напругу, інтенсивну взаємодію з дітьми та високий рівень відповідальності. Педагог працює в умовах постійної зміни діяльності, потреби швидко реагувати на індивідуальні потреби вихованців, підтримувати позитивний емоційний клімат і забезпечувати безперервний виховний процес. З часом внутрішні ресурси виснажуються, що створює підґрунтя для формування вигорання.

У сучасній науковій літературі професійне вигорання розглядається як стійка емоційно-поведінкова реакція на хронічний професійний стрес, що супроводжується зниженням життєвої енергії, мотивації та задоволеності професійною діяльністю. Один із найбільш визнаних підходів належить К. Маслач, яка визначає вигорання як синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності (Maslach, Jackson, 2021).

Розширення класичного розуміння цього феномена, акцентуючи увагу на його динамічному та системному характері. Так, Л. М. Карамушка розглядає професійне вигорання педагогів як наслідок тривалого впливу організаційних, психологічних і соціальних стресорів, що порушують баланс між вимогами професійної діяльності та ресурсами особистості. Особливо вразливими, на думку дослідниці, є фахівці, діяльність яких пов’язана з постійною емоційною включеністю та відповідальністю за розвиток і благополуччя інших людей, зокрема педагогічні працівники дошкільної освіти (Карамушка, 2006).

Вагомий внесок у вивчення проблеми зробив О. М. Кокун, який підкреслює роль особистісних чинників у розвитку професійного вигорання. Автор зазначає, що

рівень стресостійкості, сформованість навичок саморегуляції, здатність до емоційного відновлення та індивідуальні копінг-стратегії значною мірою визначають, наскільки педагог здатний протистояти професійному виснаженню в умовах підвищених соціальних і професійних вимог (Кокун, 2023).

Подібної позиції дотримуються й сучасні зарубіжні дослідники, які вказують, що розвиток професійного вигорання зумовлюється не лише умовами професійного середовища, а й індивідуально-психологічними характеристиками фахівця, такими як рівень саморефлексії, емоційної регуляції та внутрішньої мотивації. Таким чином, вигорання розглядається як результат взаємодії зовнішніх професійних вимог і внутрішніх ресурсів особистості.

Термін «професійне вигорання» був введений у 1974 р. американським психіатром Г. Фрейденбергером для опису психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються зі своїми клієнтами. Працюючи волонтером у психіатричній лікарні, він аналізував симптоми вигорання у персоналу клініки, що лікує наркозалежних. Спостерігаючи за колегами, вчений помітив, що вони були емоційно виснажені, їхній фізичний стан погіршився, вони втратили мотивацію до роботи, що негативно вплинуло на продуктивність. Г. Фрейденбергер дійшов висновку, що вигорання не є тимчасовим станом, а є тривалим процесом, що може тривати роками.

Аналізуючи ці висновки, можна сформулювати визначення: *професійне вигорання* – це стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виникає у людей, які тривалий час перебувають у стресовому робочому середовищі, що призводить до втрати життєвих сил, зниження задоволеності роботою та погіршення фізичного й психологічного здоров’я. Цей стан має руйнівний вплив на особистість і негативно позначається на продуктивності праці (К. Маслач, 2016).

Аналогічну думку підтримують інші дослідники, зазначаючи, що розвиток вигорання значною мірою залежить від особистісних характеристик професіонала, а чинники професійного середовища мають менше значення (Proskurnjak, Chaplak, & Chujko, 2017).

Згідно з науковими підходами С. Максименка, Л. Мітіної та Т. Титаренко, емоційне виснаження педагогів є одним із ключових проявів професійного вигорання і справляє безпосередній вплив на якість освітнього процесу.

У роботах С. Максименка підкреслюється, що стан емоційного вигорання супроводжується погіршенням здатності до саморегуляції, зниженням мотивації та внутрішньої залученості у професійну діяльність. Учений підкреслює, що у педагогів цей стан проявляється у зниженні професійної мотивації, втраті суб'єктивного сенсу діяльності, погіршенні здатності до емпатії та зростанні психічної втоми (Максименко, 2015: 112-118).

Л. Мітіна акцентує на тому, що професійне вигорання педагогів є наслідком дисонансу між вимогами діяльності та ресурсами особистості. Науковець наголошує, що емоційне виснаження призводить до зниження професійної креативності, зменшення педагогічної гнучкості, руйнування внутрішньої мотивації й формування «формального стилю» виконання обов'язків (Мітіна, 2020: 21–28).

У сучасних зарубіжних дослідженнях феномен професійного вигорання в освітній сфері обґрунтовано пов'язують саме з емоційним виснаженням як провідною його складовою. Емоційне виснаження характеризується хронічною втомою, зниженням емоційних ресурсів і відчуттям нестачі сил для виконання щоденних професійних завдань, що є типовою реакцією на тривале психоемоційне навантаження в педагогічній діяльності. Так, у дослідженні педагогів під час професійної діяльності виявлено чіткий зв'язок між емоційним виснаженням та загальним синдромом вигорання.

Тобто емоційне виснаження виникає внаслідок поєднання високих професійних вимог, обмежених ресурсів відновлення та інтенсивності міжособистісних взаємодій, що є типовими чинниками освітньої професії. У контексті педагогічної діяльності великого значення набуває не лише обсяг роботи, а й її емоційна складова, оскільки постійний емоційний контакт із дітьми, батьками та колегами значно зростає ризик психічного виснаження.

Негативні робочі умови – як-от брак підтримки, інтенсивна емоційна праця та низьке відчуття контролю – прямо корелюють з підвищеним рівнем емоційного

виснаження. Ці висновки підтверджують, що емоційне виснаження є ключовим фактором, що визначає динаміку розвитку синдрому вигорання у педагогів.

Таким чином, наукові дані однозначно вказують на те, що емоційне виснаження є не просто наслідком стресу, а фундаментальною складовою професійного вигорання. Воно істотно погіршує психоемоційний стан вчителів і знижує їхню здатність ефективно виконувати свою роботу.

Структура професійного вигорання, відповідно до концепції К. Маслач, включає три взаємопов'язані компоненти:

1. **Емоційне виснаження** – відчуття хронічної втоми, зниження енергії та готовності спілкуватися з дітьми й батьками. Педагог усе частіше відчуває, що щоденні професійні обов'язки потребують більше сил, ніж він здатен відновити.

2. **Деперсоналізація** – емоційне відсторонення від вихованців та колег, прагнення уникати контакту, що пояснюється потребою захисту себе від надмірного навантаження. Це може проявлятися у зниженні емпатії до дітей, формальному виконанні обов'язків або підвищеній роздратованості.

3. **Зниження професійних досягнень** – сумніви у власній ефективності, втрата відчуття професійної значущості, зменшення результативності праці. У дошкільному середовищі це проявляється у зниженні творчого підходу та відчуття задоволення від роботи.

Особливість дошкільної роботи полягає в тому, що педагог постійно виступає для дитини джерелом емоційної підтримки, моделі поведінки та стабільності. Тому навіть короткочасні прояви вигорання можуть впливати на якість освітнього середовища, атмосферу в групі та емоційний комфорт дітей. Саме тому важливим завданням є раннє виявлення ознак вигорання, розуміння його компонентів і впровадження системної психопрофілактики (Пахомов, 2024).

Урахування сутності, ознак та структурних компонентів професійного вигорання дає змогу глибше зрозуміти механізми його виникнення у педагогів закладів дошкільної освіти. Усвідомлення психологічних проявів цього феномена є важливою передумовою збереження емоційного ресурсу, психологічної стійкості та професійної ефективності педагога. Це має значення не лише для особистого

благополуччя фахівця, а й для формування безпечного й підтримувального освітнього середовища, у якому дитина відчуває емоційну стабільність та захищеність. Психологічно стійкий педагог здатний ефективно відновлювати власні ресурси після інтенсивних професійних навантажень, зберігати терпіння, емоційну чутливість і сталий інтерес до розвитку кожної дитини.

Тобто педагог з ефективними стратегіями профілактики вигорання може виконувати свої обов'язки на високому рівні, зберігаючи внутрішню гармонію та творчий підхід. Його стійкість і вміння саморегулювати емоції допомагають дітям отримувати позитивний приклад подолання труднощів і розвитку власного потенціалу, не піддаючись негативному впливу стресових ситуацій у групі чи поза нею.

Слідуючи наведеним висновкам, педагог, який усвідомлює психологічні особливості професійного вигорання, зможе зберегти власну стійкість та ефективність у роботі. Усвідомлення того, що справжні причини стресу криються в особистісних характеристиках, а не лише у зовнішніх умовах, дозволяє педагогові розвивати здатність до саморегуляції, відновлювати емоційні та фізичні ресурси, підтримувати мотивацію та творчий підхід. Це забезпечує можливість якісно взаємодіяти з дітьми, створювати безпечне та позитивне освітнє середовище і виступати для них прикладом подолання труднощів і розвитку власного потенціалу. Професійно стійкий педагог здатний вирішувати щоденні завдання й стратегічні питання розвитку групи, одночасно зберігаючи внутрішню гармонію та ефективність своєї діяльності.

Професійне вигорання педагогів ЗДО є складним багатовимірним психологічним феноменом, що виникає під впливом тривалої емоційної напруги, високої відповідальності та інтенсивної взаємодії з дітьми.

У сучасних теоретичних концепціях професійного вигорання емоційне виснаження розглядається як центральний компонент синдрому, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів і надмірних вимог до працівника. В межах концепції Burnout Assessment Tool (BAT), створеної міжнародною групою дослідників, емоційне виснаження виокремлюється як ядро

вигорання, тоді як інші прояви (когнітивне навантаження, психосоматичні реакції, ментальна дистанція) розвиваються внаслідок хронічного виснаження емоційних ресурсів особистості (Schaufeli, Desart & De Witte, 2020).

Емоційне виснаження, за BAT-моделлю, найбільш чутливо реагує на надмірні професійні вимоги, що перевищують доступні ресурси, і саме воно виступає першим індикатором формування вигорання у працівників сфер, пов’язаних із постійною міжособистісною взаємодією, зокрема в освіті та соціальній сфері (Schaufeli, Desart & De Witte, 2020).

Підтвердження цьому знаходиться також у педагогічних дослідженнях, де висока емоційна напруга та перевантаження взаємодією з учасниками освітнього процесу веде до розвитку емоційного виснаження на ранніх етапах, що згодом трансформується у глибші прояви вигорання (втрата мотивації, деперсоналізація, зниження професійної ефективності).

Таким чином, сучасні емпіричні та концептуальні джерела дозволяють стверджувати, що емоційне виснаження не є ізольованою проблемою, а входить до структури професійного вигорання як його ключовий і визначальний компонент. Це підтверджує важливість саме його діагностики і попередження у професійній діяльності педагогів, де хронічне емоційне навантаження створює основу для подальшого розвитку повного синдрому вигорання та негативно впливає на ефективність професійної діяльності педагогічних працівників.

Особливу увагу слід приділяти самовладанню, яке дозволяє педагогу керувати власними реакціями у стресових і надзвичайних ситуаціях, зберігати ясність мислення та підкоряти емоції голосу розуму. Механізм самоконтролю поєднує спостереження за власним станом і корекцію поведінки, що допомагає запобігати емоційни «вибухам» і підтримувати стабільність поведінки навіть у критичних умовах.

1.2. Психологічні чинники та передумови виникнення професійного вигорання у педагогів

На сьогодні існує багато визначень понять «професійне вигорання», а дослідження у цій сфері проводяться як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями.

Наприклад, дослідження професійного вигорання педагогів розглядається не лише як загальний синдром хронічного стресу, а й як явище, що детерміновано віковими та індивідуальними особливостями фахівця.

Так, у дослідженні Н.В. Марініної та Н.В. Тулюпи акцент зроблено на вікових особливостях прояву професійного вигорання вчителів та його взаємозв'язку з мотивацією, копінг-стратегіями, стажем професійної діяльності та іншими психологічними чинниками. Аналізуючи емпіричні дані, авторки вказують, що ефективність копінг-стратегій і мотиваційних механізмів значною мірою варіює залежно від віку педагога: у старших вікових групах частіше спостерігається застосування більш адаптивних проблемно-орієнтованих стратегій подолання стресу, тоді як молодші вчителі схильні до менш ефективних способів реагування на стресові фактори професійної діяльності. Ці вікові відмінності мають важливе значення для розуміння механізмів розвитку вигорання, оскільки вони впливають на ступінь емоційного виснаження, мотиваційні ресурси та внутрішню зацікавленість у професійній діяльності (Марініна, Тулюпа, 2025).

Дослідження також підкреслює, що в умовах сучасних викликів, зокрема воєнного стану, педагогічна праця стає ще більш стресогенною, а здатність ефективно долати психоемоційні навантаження залежить від індивідуальних ресурсів педагога — здатності до саморегуляції, гнучкості реакцій та когнітивних стратегій подолання стресу, що, як показано, може бути різним у різних вікових групах.

Вікові фактори та досвід професійної діяльності є значущими предикторами розвитку та проявів професійного вигорання у педагогів, і їхній вплив варто

враховувати під час розробки програм психолого-педагогічної підтримки, психокорекції та психологічної профілактики вигорання в системі освіти.

У педагогічній сфері професійне вигорання розглядається як стан зниження працездатності, емоційної стабільності та мотивації педагога, який виникає під впливом тривалого психоемоційного навантаження. Воно характеризується емоційною втомою, втратою чутливості до потреб учнів, зменшенням інтересу до професійних завдань та негативним ставленням до навчально-виховного процесу (Гальчак, 2020).

У наукових джерелах професійне вигорання розглядається як результат довготривалої стресової реакції на емоційне, розумове та фізичне виснаження, що проявляється у важкому виснаженому стані фахівця під час виконання професійних обов'язків. Такий стан супроводжується зниженням інтересу до роботи та активностей поза професійною діяльністю, зменшенням життєвих ресурсів та енергії особистості. Автори підкреслюють, що вигорання включає не лише фізичну втому, а й зниження мотивації, здатності до професійного розвитку та внутрішньої зацікавленості в роботі. Воно негативно впливає на ефективність виконання професійних завдань, підвищує ризик емоційних зривів і конфліктів у робочому середовищі, а також може призводити до погіршення психологічного та фізичного стану працівника. Таким чином, професійне вигорання постає як комплексний процес, що охоплює емоційні, когнітивні та фізіологічні аспекти, і його слід враховувати як при організації професійної діяльності, так і в системі психопрофілактики та підтримки персоналу (Журнал «Перспективи та інновації науки», 2025).

Це зумовлено потребою розуміти, як формується психологічна стійкість, які чинники її послаблюють або посилюють, як вона змінюється протягом життя людини та чи можливо підтримувати високий рівень стресостійкості за різних умов. Особливо це актуально для педагогів, чия діяльність пов'язана з постійним емоційним навантаженням, багатозадачністю та високим рівнем відповідальності.

Психологи підкреслюють, що синдром професійного вигорання має багатокомпонентну структуру, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію

(відчуття дистанціювання, «охолодження») та редукцію професійних досягнень. У дослідженні Т. В. Зайчикової виявлено, що вчителі часто перебувають у фазі резистенції: вони стримують емоції, економлять свій «емоційний капітал», що стає захисною стратегією, але водночас веде до погіршення самопочуття.

Щоденна педагогічна практика включає численні випробування та стресові ситуації, які у помірних дозах можуть стимулювати професійний розвиток та формування ефективних стратегій вирішення проблем.

Одним із ключових чинників, що визначають стійкість педагога до вигорання, є стресостійкість — здатність зберігати емоційну рівновагу, адаптуватися до змін і підтримувати професійну ефективність у стресових умовах.

Стресостійкість включає в себе:

• контроль емоцій та здатність регулювати власний емоційний стан у складних ситуаціях;

• збереження ясності мислення та прийняття адекватних рішень;

• вміння відновлювати внутрішні ресурси після професійних навантажень;

• адаптацію до змін і здатність підтримувати продуктивність роботи навіть за умов високого емоційного та організаційного навантаження.

У психологічній літературі також зазначається, що розвиток стресостійкості залежить від особистісних характеристик педагога, наявності ефективних стратегій копінгу та рівня самоконтролю. Самоконтроль виступає ключовим чинником запобігання емоційному вигоранню і включає: *перше* - психічні процеси увага, сприйняття, мислення; *друге* - емоційну сферу контроль власних емоцій та стану; *третє* - риси характеру сформовані через виховання та самовиховання властивості, що дозволяють ефективно регулювати поведінку у стресових умовах.

Експериментальні дослідження психологічних особливостей вихователів дошкільних закладів із різним стажем роботи засвідчили значущі відмінності у показниках компонентів емоційного вигорання. Так, у роботі Юдіна (2021) виявлено, що педагоги з тривалим професійним досвідом мають вищі рівні емоційного виснаження, зниження професійних досягнень та симптомів деперсоналізації порівняно з молодшими фахівцями, у яких ці показники були нижчими. Крім того,

результати дослідження Завадської О. В. та Войтович Л.М. (2020) підтверджують, що хронічне психоемоційне навантаження у вихователів ЗДО може призводити до виснаження психічних ресурсів та зниження загального рівня професійного благополуччя.

Молодші фахівці характеризуються нижчими рівнями вигорання, позитивно ставляться до професійного розвитку, адекватно реагують на труднощі та успіхи. Досвідчені працівники мають вищі показники вигорання, частіше емоційно вразливі, схильні приховувати власні реакції на події, відчувають відчуження від професійної діяльності.

Відповідно до моделі М. Буріша – американського психолога, який досліджував психологічні механізми професійного вигорання у соціономічних та освітніх професіях, розвиток синдрому емоційного вигорання педагогів проходить кілька послідовних фаз. На початковій фазі спостерігаються значні енергетичні витрати, зумовлені надмірно високою позитивною установкою на виконання професійних обов’язків. У міру прогресування синдрому виникає відчуття втоми, яке поступово трансформується у розчарування та зниження інтересу до професійної діяльності. Узагальнену характеристику фаз емоційного вигорання за М. Бурішем (Пахомова, 2024) подано на рисунку 1.2.



Рис.1.2.Стадії емоційного вигорання М. Буріша

Пахомова запропонував власну класифікацію симптомів емоційного вигорання, що відповідає трьом стадіям: напруження, резистенції та виснаження. Стадія напруження характеризується адаптацією до професійних вимог. Педагоги отримують зону відповідальності, але недостатньо володіють необхідними навичками. Може коливатися самооцінка — від «я нічого не вмію» до «я можу все». Виникають відчуття загнаності, тривожність, апатія або легкі прояви депресії. Стадія резистенції супроводжується сильним стресом, коли педагог не може ефективно впоратися з професійними завданнями. З’являються неадекватні реакції на події (наприклад, безпричинна агресивність), емоційна дезорієнтація та знехтування обов’язками. Знижується рівень емпатії, обмежується емоційне реагування, що негативно впливає на творчість. На цій стадії доцільною є допомога кваліфікованого психолога (Пахомова, 1996). Стадія виснаження супроводжується психофізіологічними симптомами, частими хворобами та ще більшою емоційною відстороненістю. Організм сигналізує про потребу відпочинку, і на цій стадії необхідна відпустка або зміна професійної діяльності. Допомога психотерапевта є особливо важливою.

Дослідження показують, що найвищі рівні емоції - спостерігаються у педагогів зі стажем роботи 10–15 років, що пов’язано з кризою середнього віку та переосмисленням власних професійних досягнень. Молодші працівники (до 5 років стажу) частіше відчувають вигорання через невідповідність очікувань та реальної роботи. Педагоги зі стажем понад 20 років піддаються впливу вікових факторів, коли постає питання сенсу діяльності. У разі успішного вирішення цього етапу у віці 50–55 років може відбутися оновлення творчих сил.

Найбільш стійкими до синдрому *емоційному вигоранню* є педагоги зі стажем 15–20 років. У цей період діти дорослішають, з’являється можливість приділяти більше часу власному розвитку та особистому життю, що сприяє відновленню психологічних ресурсів і відчуттю повноти життя.

Таким чином, сучасні теорії виділяють три ключові стадії емоційного вигорання: початкову, середню та стадію виснаження, при цьому найвищі показники вигорання спостерігаються у педагогів зі стажем 10–15 років, а найбільш стійкі — зі стажем 15–20 років.

Взаємодія різних факторів у професійній діяльності педагогів закладів дошкільної освіти створює тривалу психоемоційну напругу, що призводить до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень. Науковці підкреслюють, що емоційне вигорання педагогів не є випадковим явищем і не обмежується окремими ситуаціями — воно має системний характер, впливаючи на загальний психологічний клімат у колективі та ефективність освітнього процесу.

У дослідженнях Т. Титаренко розглядає емоційне виснаження через призму екзистенційної психології й підкреслює, що втрата внутрішніх смислів і ресурсів стає основою вигорання. Дослідниця зазначає, що педагоги у стані виснаження частіше демонструють ригідність мислення, зниження емоційної включеності, труднощі в емпатійному спілкуванні та зменшення уваги до індивідуальних потреб вихованців (Титаренко, 2021: 45-56).

Науковці також підкреслюють важливість психологічної підтримки педагогів у профілактиці вигорання. Регулярна саморефлексія, розвиток емоційної стійкості, тренінги з комунікаційних навичок, групи взаємопідтримки та професійний супровід

психолога можуть значно зменшити негативний вплив стресогенних чинників. Формування збалансованого психологічного середовища в закладі та впровадження системних психопрофілактичних стратегій є необхідною умовою підтримки ефективності педагогів і збереження їхнього емоційного ресурсу.

О. Власова наголошує на важливості формування емоційної компетентності та стресостійкості педагогів. Вона зазначає, що системне впровадження психопрофілактичних програм, тренінгів саморегуляції та управління емоційними станами дозволяє знизити ризик хронічного емоційного виснаження та підтримати продуктивність професійної діяльності (Власова, 2020: 45–59).

Сучасні дослідження підкреслюють, що психоемоційний стан педагогів потребує системного моніторингу, а створення сприятливих умов праці зменшує негативний вплив професійних стресорів. Психопрофілактика повинна поєднувати індивідуальні стратегії самовідновлення, такі як регуляція емоцій, відновлення внутрішніх ресурсів та формування ефективних механізмів самозахисту, із організаційними заходами, спрямованими на покращення психологічного клімату у колективі: підтримку колег, психологічне консультування, розвиток командної взаємодії та створення умов для професійного росту. Емпіричні дослідження показують, що поєднання індивідуальних і організаційних стратегій знижує рівень емоційного вигорання педагогів та підвищує їхню професійну ефективність (Грибан, 2021).

І. Карамушка розглядає профілактику вигорання через призму організаційної психології. Вона підкреслює, що комплексні психопрофілактичні програми, які одночасно спрямовані на розвиток професійної стійкості, оптимізацію взаємин у колективі та підвищення ефективності праці педагогів, є ключовим засобом запобігання хронічному вигоранню (Карамушка, 2018: 66–86).

Зазначені дослідження взаємодоповнюють одне одного та формують цілісне бачення системної психопрофілактики, необхідної для підтримки стресостійкості педагогів, покращення психологічного клімату у колективі та підвищення ефективності взаємодії з дітьми.

Педагоги дошкільних закладів працюють у стресогенних умовах, що потребує розвитку психологічної стійкості та ефективних механізмів саморегуляції емоцій. Здатність контролювати власні емоції, адекватно реагувати на професійні труднощі та підтримувати продуктивність у складних умовах допомагає зберігати емоційний ресурс і професійну ефективність.

Зокрема, Л. В. Пастух стверджує, що розвиток психологічної компетентності керівників закладів освіти є критичним елементом: керівники, які розуміють механізми вигорання, можуть створювати сприятливі умови, знижуючи ризик хронічного стресу серед педагогів (Пастух, 2017).

Таким чином, сучасні дослідження підтверджують, що професійне вигорання педагогів ЗДО має комплексний і системний характер, і ефективне його попередження потребує одночасної роботи з організаційними умовами, психологічним кліматом колективу та розвитком особистісних ресурсів педагогів.

В умовах воєнного стану професійна діяльність педагогів дошкільних закладів ускладнюється не лише традиційними трудовими стресорами, а й постійною загрозою для безпеки, високим рівнем невизначеності та необхідністю адаптувати освітній процес до нових умов. Такі фактори значно підвищують психологічне навантаження, викликають хронічну втому, тривожність і підвищений рівень емоційного напруження, що, в свою чергу, збільшує ризик розвитку професійного вигорання.

Впровадження психопрофілактичних заходів дозволяє не лише зменшити негативний вплив стресових факторів на педагогів, але й забезпечує підтримку безпечного та стабільного освітнього середовища для дітей, де вони відчувають емоційну підтримку та захищеність.

Особливо важливо, що такі заходи повинні бути системними та безперервними, а не одноразовими. Тільки комплексний підхід дозволяє підтримувати психічне здоров’я педагогів, формувати стійкість до стресу та забезпечувати високу якість освітнього процесу навіть в умовах кризових ситуацій, таких як воєнний стан.

Самоконтроль виступає ключовим механізмом підтримки психологічної стійкості та запобігання емоційному вигоранню, поєднуючи спостереження за власним станом, регуляцію емоцій і корекцію поведінки. (Бандура 1997).

Самоконтроль охоплює:

• Психічні процеси: відчуття, сприйняття, увага, мислення;

• Емоційну сферу: контроль власних емоцій та стану;

• Риси характеру: сформовані через виховання і самовиховання властивості, що дозволяють ефективно регулювати поведінку.

Особливо важливою є риса самовладання, яка дозволяє людині керувати собою та власними реакціями у стресових і надзвичайних ситуаціях, зберігати ясність мислення та підкоряти емоції голосу розуму. Механізм самоконтролю поєднує спостереження за власним станом та корекцію поведінки, що допомагає запобігати емоційним «вибухам» і підтримувати стабільність поведінки навіть у критичних умовах.

1.3. Особливості прояву професійного вигорання у педагогічних працівників дошкільної освіти

Педагогічні працівники дошкільної освіти належать до професійної групи, діяльність якої характеризується високою емоційною насиченістю, значною відповідальністю та необхідністю постійної міжособистісної взаємодії. Робота з дітьми раннього та дошкільного віку потребує великого запасу терпіння, емпатії, емоційної включеності та здатності підтримувати позитивний психологічний клімат у групі. Проте саме ці вимоги роблять педагогів ДНЗ категорією щодо розвитку професійного вигорання.

У сучасних умовах на діяльність працівників дошкільної освіти впливають численні стресори. Військовий стан, загроза ракетних обстрілів, зміна форматів роботи (очно-дистанційно-змішано), недостатність педагогічних кадрів та збільшення кількості дітей у групах створюють додаткове емоційне навантаження.

Такі обставини формують середовище хронічної напруги, що сприяє виснаженню внутрішніх ресурсів педагогів і провокує прояви синдрому професійного вигорання.

Згідно з теорією, професійне вигоряння є не єдиним психологічним феноменом, а синдромом, що включає три основні симптоми, описані у працях К. Маслач, та С. Джексон, що представлено на рисунку 1.2.

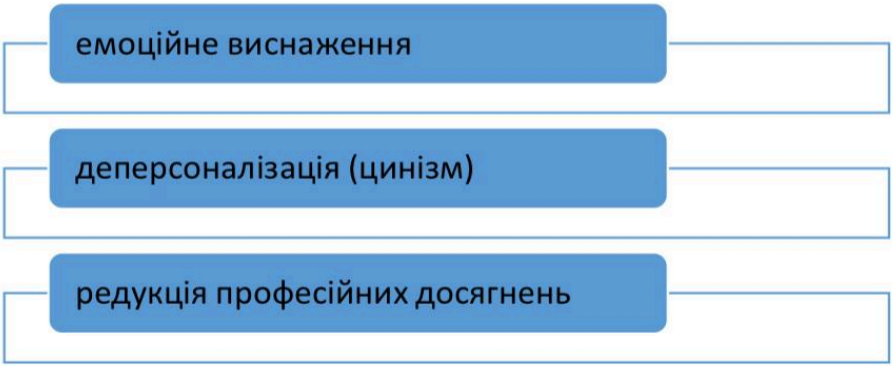


Рис. 1.2. Складові професійного вигорання за Х. Маслач та С. Джексон

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.

Особливості прояву вигорання у педагогів ДНЗ:

1) Емоційне виснаження.

Педагоги часто відчувають постійне фізичне й емоційне виснаження, зниження енергії, труднощі з підтриманням концентрації та зацікавленості дітей, підвищену чутливість до дрібних подразників, а після робочого дня можуть

відчувати «спустошеність» та втрату внутрішніх ресурсів. У цьому контексті центральним чинником розвитку таких проявів є емоційне виснаження, яке виникає як наслідок тривалого емоційного навантаження без належного відновлення ресурсів та підтримки.

2) Деперсоналізація (емоційне дистанціювання).

Педагог може ставати менш терплячим, менш чуйним, формувати формальне ставлення до дітей і батьків. У дослідженнях Л. Карамушки зазначено, що дистанціювання в педагогів часто проявляється у зниженні бажання брати участь у спільних заходах і професійних ініціативах (Карамушка, 2006).

3) Зниження професійної ефективності.

Працівники відчувають власну некомпетентність, сумніваються у професійних навичках, втрачають інтерес до самоосвіти. Ефективність педагогічного процесу знижується через нестачу внутрішньої мотивації та погіршення уваги.

4) Порушення у сфері міжособистісної взаємодії.

У педагогів можуть з’являтися труднощі у комунікації з колегами, адміністрацією та батьками. Зростає конфліктність, напруженість, схильність до уникнення обговорень.

5) Психосоматичні прояви.

Частими є головні болі, порушення сну, підвищена тривожність, проблеми з концентрацією уваги. Хронічний стрес спричиняє зниження імунітету та загальне погіршення самопочуття.

6) Зміна ставлення до професії.

Педагог може втрачати інтерес до роботи, ставити під сумнів правильність професійного вибору, відчувати емоційну байдужість. Як зазначає Т. Титаренко, втрата сенсу діяльності є однією з ключових ознак вигорання. (Т. Титаренко, 2022).

Професійне вигорання педагогів закладів дошкільної освіти є багатофакторним феноменом, який формується під впливом взаємопов’язаних організаційних, психологічних, соціальних та особистісних чинників. Одним із ключових факторів є велика кількість дітей у групах, що ускладнює реалізацію індивідуального підходу до кожного вихованця, підвищує навантаження на увагу та

емоційні ресурси педагога і спричиняє хронічну втому. У таких умовах педагог змушений одночасно координувати групові та індивідуальні завдання, що значно підвищує ризик емоційного виснаження (Пахомов, 2024: 23-25).

Нестача методичної та психологічної підтримки є ще одним фактором, що підсилює прояви вигорання. Відсутність доступу до сучасних педагогічних методик, консультацій психологів або супервізії ускладнює пошук ефективних стратегій реагування на складні ситуації, знижує професійну впевненість і послаблює мотивацію. Цей фактор особливо актуальний для молодих педагогів, які тільки починають професійну діяльність і потребують підтримки у формуванні професійних компетентностей.

Значною мірою на емоційне виснаження впливає низький рівень матеріальної винагороди. Недостатня оплата праці не лише зменшує професійну мотивацію, а й формує відчуття недооцінності та невизнаності з боку суспільства, що прямо корелює з рівнем емоційного вигорання. Педагоги відчувають додатковий стрес через високу відповідальність за життя та безпеку дітей, адже будь-яка помилка або неуважність можуть мати серйозні наслідки, що підвищує тривожність і постійно підтримує напружений психоемоційний стан.

Особливу складність створює одночасне виконання педагогічних, організаційних і виховних функцій, що вимагає багатозадачності, високого рівня самоконтролю та емоційної стабільності. Педагогічна діяльність у таких умовах часто перетворюється на безперервне перевантаження, що сприяє поступовому виснаженню психологічних та фізичних ресурсів. Недостатні умови для відновлення цих ресурсів, включаючи обмежений час для відпочинку та відсутність ефективних методів релаксації, сприяють накопиченню хронічної втоми та підвищують ризик деперсоналізації і зниження професійної ефективності (Пахомов, 2024: 30-33).

Соціальні фактори також мають значний вплив. Підвищена тривожність населення в умовах війни або загальної соціальної нестабільності створює додатковий психологічний тиск на педагогів, змушуючи їх постійно адаптуватися до змін і невизначеності. Це проявляється у зростанні рівня тривожності, емоційної напруженості та зниженні здатності до емоційного відновлення.

Крім того, стаж роботи педагогів є важливим чинником, що впливає на прояви вигорання. Молоді фахівці до 5 років стажу частіше стикаються з вигоранням через розбіжність між очікуваннями та реальністю професії, а також через недостатній досвід вирішення конфліктних ситуацій. Педагоги зі стажем 10–15 років демонструють найвищий рівень емоційного виснаження, що пояснюється поєднанням накопиченого професійного навантаження та кризою середнього віку, коли виникає переоцінка власних досягнень і професійних перспектив. Працівники із стажем понад 20 років можуть відчувати виснаження через вікові зміни та потребу у професійному переосмисленні. Найбільш стійкими до вигорання зазвичай виявляються педагоги зі стажем 15–20 років, які досягли професійної зрілості та балансу між роботою та особистим життям.

Таким чином, професійне вигорання у педагогів закладів дошкільної освіти є результатом складної взаємодії організаційних, психологічних, соціальних та особистісних чинників. Врахування цих факторів у процесі управління освітнім середовищем, розробки системи підтримки педагогів та заходів профілактики емоційного виснаження є критично важливим для збереження психологічного здоров'я та професійної ефективності вихователів.

Подальший аналіз свідчить, що розвиток професійного вигорання у педагогів дошкільної освіти не є раптовим процесом. Він формується поступово, проходячи низку послідовних етапів, які на початкових стадіях можуть залишатися непоміченими самим педагогом. За даними сучасних психологічних досліджень, перехід від звичайної втоми до хронічного виснаження відбувається непомітно саме через характер роботи, де емоційна віддача вважається нормою, а перенапруження – «професійною необхідністю». У контексті дошкільної освіти це особливо актуально, оскільки педагоги часто ідентифікують себе через свою професію та схильні ігнорувати власні потреби заради інтересів дітей. Важливо також зазначити, що в умовах сучасних суспільних викликів формується так званий кумулятивний стрес педагогічної діяльності. Він включає як постійні мікростресори (надмірний шум у групі, велика кількість взаємодій, необхідність швидко перемикатися між завданнями), так і макростресори (воєнна ситуація, нестабільність, підвищена

відповідальність за безпеку дітей). Тривале поєднання цих чинників підсилює ризик емоційного виснаження та провокує формування деструктивних механізмів реагування (Schaufeli & Bakker, 2020).

Ще одним важливим аспектом є вразливість педагогів до емоційного зараження, адже дошкільники висловлюють свої переживання імпульсивно й безпосередньо. Часте зіткнення з дитячими страхами, агресією, сльозами чи перевтомою потребує значних емоційних витрат з боку дорослого. У випадку накопичення таких ситуацій педагог може формувати емоційну гіперчутливість або, навпаки, захисну байдужість, що є характерною рисою початкової стадії вигорання. Наслідки професійного вигорання виходять за межі суто індивідуального рівня, оскільки безпосередньо впливають на якість освітнього процесу. Наявність виснаження у педагога часто призводить до зниження емоційної доступності для дітей, зменшення проявів підтримки, терпіння та уваги. Це, у свою чергу, може позначатися на поведінці дітей: підвищенні тривожності, порушенні дисципліни, труднощах у соціальній адаптації. Таким чином, професійне вигорання педагогів стає фактором ризику для цілковитого функціонування виховного середовища.

У зв’язку з цим особливого значення набуває питання раннього виявлення симптомів вигорання та системної профілактики. Психологічні дослідження підтверджують, що своєчасна діагностика дозволяє запобігти переходу виснаження у хронічну форму та значно зменшує ризик професійної дезадаптації. Для педагогів дошкільної освіти це має особливу цінність, оскільки їхня професійна діяльність безпосередньо впливає на розвиток дитини та формування її емоційного досвіду.

1.4. Психопрофілактика як система запобігання професійному вигоранню педагогів

Динамічні зміни сучасного суспільства, підвищення темпу життя та зростання вимог до освітньої сфери створюють умови, за яких педагоги дошкільної освіти постійно перебувають у зоні високого емоційного навантаження. Навіть за наявності професійної мотивації та любові до дітей тривалий вплив стресових факторів може призводити до виснаження, втрати емоційної рівноваги та професійного інтересу. Саме тому питання психопрофілактики набуває ключового значення, оскільки вона виступає ефективною системою попередження професійного вигорання та підтримання психологічного благополуччя педагогів (Власова, 2020: 45-59).

Психопрофілактика як напрям психологічної практики має глибоке історичне підґрунтя. Її витоки простежуються у працях Гіппократа, який наголошував на важливості гармонії фізичного й душевного стану людини. У подальшому різні аспекти запобігання психічним порушенням досліджували такі мислителі, як Р. Декарт, В. Джеймс., І. Кант. У XX столітті концептуальні засади психопрофілактики були сформовані у працях Е. Еріксона, А. Маслоу, Г. Олпорта, які підкреслювали роль ресурсів особистості, адаптаційних механізмів і позитивного функціонування. Пізніше, у дослідженнях Х. Маслач, М. Пайнса та Х. Шауфелі психопрофілактика стала розглядатися як ключовий інструмент у боротьбі з професійним вигоранням.

У сучасній українській психології психопрофілактика розглядається як система цілеспрямованих заходів, що сприяють зниженню рівня психічного напруження, формуванню адаптивних способів подолання стресу та підтриманню емоційної рівноваги працівника. Як підкреслює науковиця, Т. М. Титаренко (2020), психопрофілактика передбачає зміцнення внутрішніх ресурсів особистості та створення умов, які дають змогу запобігати розвитку негативних психічних станів, зокрема професійного вигорання. Для педагогів дошкільної освіти це має особливе значення, адже їхня робота пов’язана з безперервним емоційним контактом із дітьми та батьками, що підвищує ризик хронічного перевантаження. Сутність психопрофілактики полягає у створенні умов, які сприяють збереженню

психологічних ресурсів педагога. Це включає як індивідуальні аспекти — емоційну регуляцію, розвиток навичок самодопомоги, підвищення стресостійкості, — так і організаційні: оптимізацію робочого навантаження, підтримку з боку адміністрації, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Таким чином, психопрофілактика функціонує як багаторівнева система, що впливає на різні сфери професійного життя педагогів.

Психопрофілактика у педагогічній діяльності — це система заходів, спрямованих на попередження розвитку синдрому професійного вигорання та збереження психічного здоров'я педагогів. Вона поєднує індивідуальні, колективні та організаційні методи впливу. Ефективна психопрофілактика передбачає формування в педагогів навичок саморегуляції, уміння управляти емоційним станом та підтримувати внутрішні ресурси у напружених професійних ситуаціях. Українські психологи підкреслюють, що важливо не лише реагувати на прояви виснаження, а й систематично створювати умови, які зменшують ризик його виникнення. До таких умов належать здоровий розподіл навантаження, регулярні паузи для відпочинку, підтримувальний стиль керівництва та можливість отримувати психологічну консультацію (Пахомов, 2024: 70-82).

Важливою складовою є розвиток емоційної компетентності, оскільки саме вона допомагає педагогу усвідомлювати власні переживання, своєчасно помічати ознаки перевтоми й обирати адаптивні стратегії поведінки. Розвиток таких навичок знижує інтенсивність емоційного виснаження та сприяє відновленню професійної мотивації. Групові форми психопрофілактичної роботи, зокрема тренінги, супервізійні зустрічі й обмін досвідом між колегами, дозволяють педагогам обговорювати труднощі та знаходити ефективні рішення у безпечному середовищі. Вони зміцнюють згуртованість колективу, знижують рівень міжособистісної напруги та сприяють формуванню підтримувальної професійної спільноти. Організаційний рівень психопрофілактики охоплює створення комфортного психологічного клімату, оптимальні умови праці, доступ до методичної допомоги та впровадження практик здорового менеджменту. Адміністративна підтримка, визнання професійних

досягнень і справедливий розподіл навантаження значно зменшують імовірність розвитку вигорання.

У посібнику І. В. Пахомова «Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників» висвітлюється системний підхід до запобігання синдрому вигорання: це не лише реагування на симптоми, але й робота з джерелами стресу, формування стабільних ресурсів та навичок відновлення. (Пахомова, 2024)

Автор наголошує, що перш за все необхідна діагностика рівня вигорання — педагогам пропонуються тестові інструменти, які дають змогу виявити як емоційне, так і професійне вигорання на ранніх стадіях. Завдяки цим діагностичним заходам можна вчасно визначити педагогів, які перебувають у зоні ризику, та надати їм підтримку до появи серйозних проявів виснаження.

І.В Пахомова виокремлює три ключові напрями психопрофілактики:

1. Індивідуальні стратегії — робота над розвитком емоційної саморегуляції, навичок релаксації, самомотивації й уміння відновлювати внутрішні ресурси. У посібнику наведено практичні вправи, які педагоги можуть використовувати щодня, щоб розвантажити психіку: дихальні техніки, аутотренінги, короткі медитації, записи рефлексії.

2. Колективні заходи — організація тренінгів, супервізій, груп підтримки, де педагоги можуть обговорювати труднощі, ділитися досвідом та знаходити спільні рішення. Пахомов підкреслює, що регулярні зустрічі з колегами допомагають знизити ізоляцію, формувати взаємну підтримку та знімати напругу.

3. Організаційні моделі — адміністратори освітніх закладів повинні впроваджувати політику профілактики: це означає перегляд навантаження на педагогів, оптимізацію робочого графіка, забезпечення можливостей для відпочинку та професійного розвитку, а також створення ресурсних центрів психологічної підтримки.

Психопрофілактика у педагогічній діяльності — це система цілеспрямованих заходів, що спрямовані на запобігання розвитку професійного вигорання та підтримання психологічного благополуччя педагогічних працівників. Для фахівців

дошкільної освіти вона є особливо важливою, оскільки їхня робота пов'язана з постійною емоційною взаємодією з дітьми, високою відповідальністю та необхідністю гнучкого реагування на щоденні виклики. Психопрофілактична робота включає організаційні, колективні та індивідуальні форми підтримки, що дозволяють зменшувати рівень напруження та зміцнювати професійний ресурс (Власова, 2020: 45-59)

Своєчасна профілактика професійного вигорання охоплює три основні напрями, які забезпечують комплексний підхід до збереження психічного здоров'я педагогів дошкільної освіти. Опис напрямів профілактики професійного вигорання представлений на рисунку 1.3.

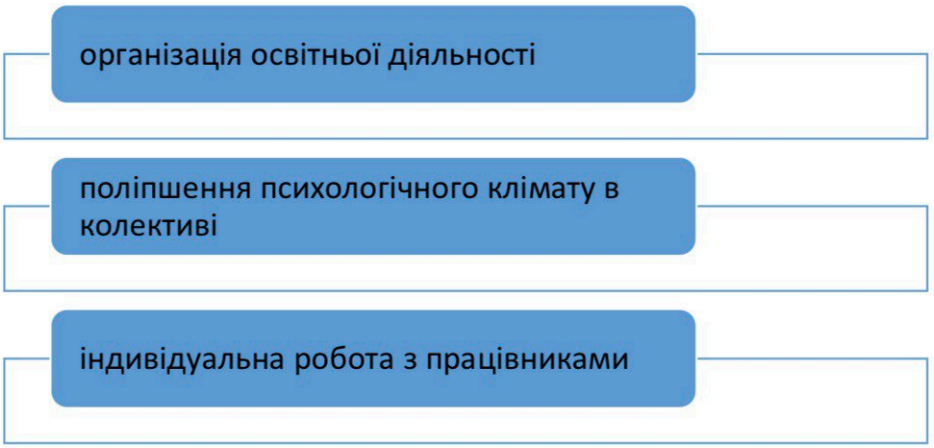


Рис.1.3. Напрями профілактики емоційного вигорання

Перший напрям — організаційний.

Цей рівень передбачає створення адміністрацією умов, що сприятимуть ефективній роботі педагогів без надмірного емоційного виснаження. До таких умов належать можливості для підвищення кваліфікації та професійного зростання, підтримка з боку керівництва та чіткий розподіл обов'язків відповідно до посадових інструкцій. Важливим є також належне облаштування робочого середовища: доступ до сучасних методичних матеріалів, якісне технічне забезпечення, відповідність приміщень санітарно-гігієнічним нормам (температура, освітлення, меблі). Не менш значущою є можливість педагогів мати короткі регламентовані перерви, необхідні

для відпочинку й відновлення емоційного ресурсу, що зменшує ризик перенапруження.

Другий напрям — формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Позитивна атмосфера у педагогічному середовищі сприяє взаємній підтримці, конструктивній комунікації та зниженню рівня стресу. Індивідуальна психопрофілактична робота на цьому рівні має включати кілька аспектів, пов'язаних із ключовими компонентами професійного вигорання. Одним із важливих завдань є розвиток креативності педагогів — гнучкості та оригінальності мислення, здатності знаходити нестандартні рішення та адаптуватися до змін. Це особливо актуально, адже зниження творчої активності та ригідність мислення є поширеними наслідками професійного виснаження. Підтримка творчого потенціалу педагогів допомагає їм підтримувати інтерес до роботи, уникати формального виконання завдань і знаходити внутрішню мотивацію до професійного розвитку (Карамушка, 2020: 312-345).

Третій напрям — індивідуальна психологічна підтримка та управління стресом.

Цей компонент психопрофілактики має на меті зниження впливу негативних професійних та особистісних факторів, що призводять до емоційного виснаження педагогів. Важливим є розвиток уміння конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації, ставити реалістичні цілі, формувати ефективні стратегії поведінки в умовах підвищеного навантаження. Для цього можуть використовуватися різні форми роботи: тренінги розвитку впевненості в собі, заняття з особистісного зростання, тренінги прийняття рішень та подолання емоційного напруження.

Окреме значення мають техніки стрес-менеджменту — дихальні вправи, методи релаксації, короткі практики відновлення, які допомагають педагогам швидше відновлювати внутрішню рівновагу, зменшувати фізичну й емоційну напруженість та запобігати появі психосоматичних симптомів.

Усі три напрями психопрофілактики є взаємопов'язаними та мають реалізовуватися комплексно. Лише поєднання організаційної підтримки,

сприятливого психологічного клімату та індивідуальної роботи дозволяє значно знизити ризик професійного вигорання, зміцнити ресурсність педагогів і забезпечити високу якість освітнього процесу у закладах дошкільної освіти. Такий підхід сприяє збереженню психічного здоров'я працівників, підвищенню їхньої задоволеності професією та формуванню стабільного й ефективного педагогічного середовища.

Тема професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти привертала увагу дослідників ще з давніх часів. Г. Сковорода наголошував на необхідності відповідності діяльності внутрішній природі людини, що є основою запобігання емоційному виснаженню. М. Грушевський підкреслював значення соціальних умов праці для психічного стану людини. Сучасні українські науковці — В. Котигоренко, О. Кривицька та Ю. Мацієвський — досліджували психологічні наслідки соціальних конфліктів, стресових ситуацій та їхній вплив на професійну діяльність педагогів (Заваріка, 2021: 84-92).

У сучасному науковому дискурсі питання психічного виснаження, стресостійкості та професійного вигорання педагогів сформували окремий напрям, який поєднує філософські уявлення про природу емоцій із сучасними психологічними знаннями про вплив професійних навантажень на людину. Для педагогів закладів дошкільної освіти це особливо актуально, оскільки їхня робота пов'язана з постійною емоційною залученістю, багатозадачністю та високим рівнем відповідальності за дітей.

Сучасні українські та зарубіжні психологи підкреслюють, що своєчасна психопрофілактика, створення здорового робочого середовища, розвиток навичок саморегуляції та стресостійкості є ключовими умовами збереження психологічного благополуччя педагогів і підвищення ефективності їхньої професійної діяльності. Такі підходи дозволяють педагогам зберігати емоційний ресурс, підтримувати позитивний клімат у групі та забезпечувати високу якість освітнього процесу.

У цих умовах особливо актуальною стає системна психопрофілактика та психосоціальна підтримка педагогів. До таких заходів належать:

1. Регулярне психологічне консультування – індивідуальні та групові сеанси з психологом для обговорення труднощів, зняття емоційного напруження та навчання ефективним стратегіям подолання стресу.

2. Тренінги та семінари зі стресостійкості та саморегуляції – формування навичок контролю емоцій, розвитку адаптивних копінг-стратегій та підтримки психічного балансу у кризових ситуаціях.

3. Супервізія та колективна підтримка – регулярні зустрічі педагогів для обміну досвідом, обговорення складних випадків та спільного пошуку рішень, що допомагає зменшити ізоляцію та почуття професійної самотності.

4. Організаційні заходи для відновлення ресурсів – створення умов для пауз у роботі, організація рекреаційних зон, введення гнучкого графіку та можливостей для відпочинку, що сприяє відновленню фізичних та емоційних сил педагогів.

5. Психоосвітні програми та інструкції для педагогів – інформаційні матеріали та рекомендації щодо управління стресом, профілактики вигорання та підтримки психоемоційного здоров’я.

Ефективна психопрофілактика професійного вигорання педагогічних працівників передбачає регулярне усвідомлення власного психоемоційного стану, моніторинг рівня стресу, застосування технік саморегуляції та відновлення енергії, обмеження надмірного негативного інформаційного впливу, а також підтримку соціальних взаємин у колективі, що дозволяє знизити ризик хронічного виснаження та зберегти професійну ефективність і психологічну стійкість педагога (Pratsia.in.ua, 2025).

Рекомендуються педагогам приділяти увагу усвідомленому реагуванню на емоції та стресові фактори, спостерігаючи за власними думками, настроєм і реакціями тіла, що допомагає вчасно виявляти ознаки емоційного виснаження. Особливу увагу слід приділяти технікам фізіологічного та психологічного відновлення, таким як глибоке дихання, релаксаційні вправи, короткі перерви для відновлення енергії, а також активність, що сприяє позитивним емоціям і творчому самовираженню

Крім того, експерти підкреслюють важливість побудови підтримки у колективі, зокрема через відкриту комунікацію, взаємну допомогу та професійні обговорення, які сприяють зниженню міжособистісної напруженості та створюють психологічно безпечне середовище. Водночас рекомендовано контролювати інформаційне навантаження, обмежуючи доступ до тривожних або надмірно негативних джерел інформації, що знижує психоемоційне перевантаження та підтримує емоційну стабільність (Pratsia.in.ua, 2025).

Таким чином, застосування комплексних заходів психопрофілактики, включаючи самоспостереження, саморегуляцію, активне відновлення ресурсів та підтримку соціального середовища, дозволяє педагогам підтримувати високий рівень професійної мотивації, запобігати хронічному стресу та зменшувати ризик розвитку емоційного вигорання.

Емоційний інтелект педагогів є ключовим фактором, що впливає на психологічну стійкість, ефективність професійної діяльності та попередження емоційного вигорання. Він включає здатність розпізнавати, усвідомлювати та регулювати власні емоційні стани, а також розуміти і адекватно реагувати на емоції інших людей, що забезпечує гармонійну взаємодію з учнями, батьками та колегами. У професійній діяльності це проявляється у здатності підтримувати позитивний настрій, уникати конфліктів, а також своєчасно відновлювати психоемоційний ресурс після напружених навчальних або організаційних ситуацій. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє педагогам ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями, зменшувати ризик емоційного вигорання та покращувати загальний психологічний стан. Розвиток емоційного інтелекту сприяє формуванню стресостійкості, здатності адаптуватися до змін у професійному середовищі та підтримувати продуктивність навіть у складних умовах.

У практичній діяльності розвиток емоційного інтелекту передбачає застосування психопрофілактичних стратегій, таких як: систематичний самомоніторинг емоційного стану, що дозволяє вчасно виявляти ознаки стресу та вигорання; формування навичок саморегуляції та релаксації, спрямованих на відновлення енергії та психоемоційного ресурсу; розвиток емпатії та навичок

конструктивної комунікації, що сприяє підтримці здорових взаємин у колективі та з учнями; стимулювання творчого мислення і креативності, що допомагає уникати рутинності, підтримувати інтерес до роботи та внутрішню мотивацію; організація регулярних пауз для відпочинку та відновлення, що дозволяє знижувати негативний вплив професійних навантажень.

Піонерами у вивченні емоційного інтелекту є Пітер С. Майєр і Джон Д. Саловей, які розглядають його як здатність до розпізнавання, розуміння, використання емоцій для мислення та регуляції емоційного стану. Згідно з цим підходом, розвиток емоційного інтелекту підсилює здатність особистості адаптуватися до стресових вимог професійної діяльності та зберігати емоційну стабільність (Майєр та Саловей, 1997).

Тому, емоційний інтелект виступає важливою складовою психопрофілактики професійного вигорання педагогів, допомагає підтримувати психологічну стабільність, продуктивність та загальне благополуччя у професійній діяльності.

Висновки до 1 розділу

Отже, теоретичний аналіз дозволив комплексно розкрити феномен професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та визначити його місце в системі психічного благополуччя педагогів. Узагальнення наукових підходів засвідчило, що професійне вигорання є не локальним порушенням емоційного стану, а системним, багаторівневим явищем, яке формується під впливом тривалого професійного напруження, емоційно насиченої взаємодії з дітьми та необхідності постійної саморегуляції. У структурі цього явища чітко простежується взаємодія емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, погіршення когнітивних процесів, зростання дистанції у взаємодії з вихованцями та поступового ослаблення внутрішнього ресурсу. Такий підхід дає змогу розглядати вигорання як багатовимірний процес, розвиток якого пов’язаний із ціннісними орієнтаціями педагога, індивідуальними характеристиками особистості, емоційними стратегіями та зовнішніми вимогами освітнього середовища.

Визначення психологічних чинників і передумов розвитку професійного вигорання дозволило систематизувати внутрішні та зовнішні детермінанти цього процесу. До внутрішніх чинників належать особливості емоційної регуляції, самоконтролю, рівень емпатії, здатність до адаптації, стійкість до стресових ситуацій, самооцінка, домінуючі копінг-стратегії, а також індивідуальні стилі педагогічної взаємодії.

Важливо, що саме внутрішні психологічні ресурси визначають інтенсивність переживання педагогом професійних труднощів та швидкість емоційного виснаження. До зовнішніх чинників віднесено надмірне педагогічне навантаження, зростання соціальних та професійних вимог, постійну відповідальність за емоційний та фізичний стан дітей, недостатню підтримку з боку адміністрації та колег, нестабільність освітнього середовища, а також специфіку роботи в умовах сучасних викликів (зміни освітніх стандартів, кризові події, підвищена соціальна напруга). Сукупна дія цих чинників створює ґрунт для формування стійкого стану психічного виснаження, що нерідко стає хронічним.

Розгляд специфіки проявів вигорання у педагогів дошкільної освіти дозволив визначити, що діяльність вихователя є однією з найбільш емоційно навантажених і такою, що потребує безперервної емпатії, уважності та психологічної включеності. Саме ці особливості зумовлюють високий ризик виникнення емоційного виснаження. Серед характерних проявів було виявлено зниження рівня емоційної віддачі, втрата задоволення від взаємодії з дітьми, зменшення творчої активності, відчуття монотонності та рутини у професійній діяльності. Важливим аспектом є поява емоційної дистанції: педагог ніби зберігає зовнішнє розуміння, але емоційно стає менш чутливим, менш гнучким та менш відкритим до потреб вихованців. Окрім цього, професійне вигорання проявляється у вигляді психосоматичних розладів, зниження імунітету, погіршення загального самопочуття та підвищеної дратівливості, що значно впливає на ефективність професійної діяльності. Такі зміни негативно позначаються не лише на самопочутті педагога, а й на якості педагогічного процесу: знижується емоційний комфорт дітей, погіршується атмосфера в групі, покращуються взаємодія з батьками та колегами. Не менш важливим є комплексне теоретичне обґрунтування психопрофілактики професійного вигорання як системи заходів, спрямованих на підтримання внутрішніх ресурсів педагогів. Психопрофілактика розглядається як багаторівневий процес, який включає індивідуальні, групові та організаційні стратегії запобігання емоційному виснаженню.

До індивідуального рівня належать розвиток навичок саморегуляції, емоційної компетентності, формування конструктивних копінг-стратегій, підвищення стресостійкості та усвідомлення власних меж. Груповий рівень охоплює формування підтримувального колективного середовища, розвиток культури професійного спілкування, проведення тренінгів, супервізій, майстер-класів та створення умов для взаємопідтримки між педагогами.

На організаційному рівні необхідно оптимізувати управління, раціонально розподіляти навантаження, створювати сприятливий психологічний клімат та впроваджувати мотиваційні заходи для професійного розвитку. Лише системний і

безперервний підхід до психопрофілактики може ефективно знизити ризик вигорання та підвищити професійне благополуччя педагогів.

Отже, професійне вигорання педагогів закладів дошкільної освіти є складним, динамічним і багатофакторним процесом, що формується на перетині особистісних рис, специфіки діяльності та умов середовища. Воно не є неминучим, але його розвиток критично залежить від ресурсної підтримки, чіткості організаційних механізмів та здатності системи освіти забезпечити психологічне здоров'я. Теоретичний аналіз, проведений у першому розділі, створює наукову основу для розроблення та апробації ефективних психопрофілактичних заходів, спрямованих на зменшення вигорання та підвищення якості роботи педагогічних працівників.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВІГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗДО ТА ШЛЯХІВ ЙОГО ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ

2.1. Методичне забезпечення емпіричного дослідження

На основі аналізу теоретичних та практичних досліджень щодо визначення професійного вигорання та психологічної стійкості педагогічних працівників, з урахуванням мети та завдань дослідження було проведено емпіричне дослідження проявів професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та чинників його психопрофілактики.

На першому етапі було здійснено збір матеріалів з проблеми професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, проведено теоретичний аналіз наукової літератури, уточнено основні поняття й терміни, сформульовано методологічні засади дослідження та підібрано психодіагностичний інструментарій, а також визначено вибірку дослідження. На другому етапі було визначено принципи організації та методи проведення емпіричного дослідження. На третьому етапі розроблено психологічні рекомендації, спрямовані на психопрофілактику професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Насамперед у професійній діяльності педагогів кожна складна або стресова ситуація супроводжується оцінкою власних ресурсів, вимог середовища та можливих наслідків обраних способів реагування. Педагог співвідносить власні можливості з професійними вимогами, рівнем відповідальності та очікуваннями з боку адміністрації, батьків і дітей, визначаючи для себе значущість ситуації та допустимий рівень емоційних і психічних витрат. На основі цього формується індивідуальна стратегія поведінки в умовах професійного навантаження та стресу. Оскільки метою дослідження є вивчення проявів професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, слід враховувати специфіку цієї професійної групи. Педагоги ЗДО об’єднані спільними професійними

завданнями, високою емоційною залученістю, необхідністю постійної міжособистісної взаємодії та відповідальністю за психоемоційний стан дітей. У зв'язку з цим міжособистісні контакти з дітьми, батьками та колегами набувають особливої значущості й можуть виступати як ресурсом підтримки, так і чинником підвищеного стресу, що впливає на формування професійного вигорання.

Емпіричне дослідження проводилося на базі закладів дошкільної освіти Дарницького району м. Києва. У дослідженні взяли участь педагогічні працівники віком від 20 до 50 років загальною чисельністю 35 осіб. Опитування проводилося впродовж березня–квітня 2026 року з метою визначення рівня професійного вигорання педагогів та пов'язаних із ним психологічних характеристик.

З метою дослідження професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та чинників, психологічних ресурсів його психопрофілактики були обрані психодіагностичні методики:

- *опитувальник для вимірювання вигорання* (Burnout Assessment Tool) версія, пов'язана з роботою (В. Шауфелі, Г. Де Вітте, С. Десарт, 2019), (Додаток А);

- *опитувальник для вимірювання вигорання* (BAT W. B. Schaufeli, H. De Witte, S. Desart, 2019) (Євдокимова Н., Зливков В., Лукомська С., Котух О., 2025), (Додаток Б);

- *методика «Шкала психологічної стійкості* (CD-RISC-10)» Коннора—Девідсона (Кокун, 2023) для оцінки рівня резильєнтності, здатності до саморегуляції та подолання професійного стресу (Додаток В);

- *методика «Оцінка рівня емоційного інтелекту»* (Н. Холла, 2004), для дослідження рівня розвитку емоційної компетентності педагогічних працівників як важливого чинника психопрофілактики професійного вигорання (Додаток Д) (Пророк Н., Гнатюк О., Бойко С., 2025)

Опитувальник Burnout Assessment Tool (BAT), (В. Шауфелі, Г. де Вітте, С. Десарт, 2019) (версія, пов'язана з роботою) є стандартизованим психодіагностичним інструментом, призначеним для оцінки рівня професійного вигорання та пов'язаних із ним психологічних і психосоматичних симптомів, що виникають унаслідок хронічного робочого стресу.

Методика базується на сучасному уявленні про вигорання як багатовимірний синдром, що включає не лише емоційне виснаження, а й когнітивні, емоційні та поведінкові порушення, а також вторинні симптоми психологічного неблагополуччя.

Опитувальник складається з 33 тверджень: базові симптоми професійного вигорання, включають чотири основні шкали:

1. Виснаження (питання 1–8): характеризує хронічну фізичну та емоційну втому, зниження енергетичних ресурсів, труднощі з відновленням після роботи.

2. Відчуження (питання 9–13): відображає емоційне віддалення від роботи, зниження інтересу, байдужість, цинічне ставлення до професійної діяльності.

3. Когнітивні порушення (питання 14–18): описують труднощі з концентрацією уваги, пам’яттю, ясністю мислення та здатністю зосереджуватися на професійних завданнях.

4. Емоційні порушення (питання 19–23): включають проблеми з емоційною регуляцією, підвищену дратівливість, емоційну нестабільність, неконтрольовані емоційні реакції.

Вторинні симптоми, відображають наслідки тривалого вигорання та поділяються на дві підшкали:

Психологічні скарги (питання 24–28): порушення сну, підвищена тривожність, напруження, стрес, панічні реакції.

Психосоматичні скарги (питання 29–33): серцебиття, головний біль, м’язовий біль, проблеми з шлунково-кишковим трактом, часті захворювання.

Оцінювання здійснюється за 5-бальною шкалою частотності: 1 бал — «ніколи»; 2 бали — «рідко»; 3 бали — «іноді»; 4 бали — «часто»; 5 балів — «завжди». Респондент оцінює, наскільки часто кожне твердження відповідає його робочому досвіду.

Інтерпретація результатів:

Низький рівень — відсутність або незначні прояви професійного вигорання;

Середній рівень — схильність до розвитку професійного вигорання, наявність окремих ризикових симптомів;

Високий рівень — сформоване професійне вигорання з вираженими психологічними та психосоматичними проявами.

Граничні показники сформованості факторів ризику.

Виснаження: низький рівень: < 3,06*;* середній рівень: ≥ 3,06*;* високий рівень: ≥ 3,31

Відчуження: низький рівень: < 2,50*;* середній рівень: ≥ 2,50*;* високий рівень: ≥ 3,10

Емоційні порушення*:* низький рівень: < 2,10*;* середній рівень: ≥ 2,10*;* високий рівень: ≥ 2,90

Когнітивні порушення*:* низький рівень: < 2,70*;* середній рівень: ≥ 2,70*;* високий рівень: ≥ 3,10

Загальний показник професійного вигорання: низький рівень: < 2,59*;* середній рівень: ≥ 2,59*;* високий рівень: ≥ 3,02

Вторинні симптоми: низький рівень: < 2,85*;* середній рівень: ≥ 2,85*;* високий рівень: ≥ 3,35

Опитувальник для діагностики вигорання, розроблений W. B. Schaufeli, H. De Witte та S. Desart (2019) призначений для виявлення рівня професійного вигорання та оцінки ризику його формування внаслідок тривалого хронічного стресу, пов’язаного з професійною діяльністю. Методика дозволяє оцінити інтенсивність основних симптомів вигорання, які проявляються на фізичному, когнітивному та емоційному рівнях, а також у формі психологічного відсторонення від роботи.

Методика складається з 12 тверджень, об’єднаних у 4 шкали (по 3 твердження у кожній):

1. Виснаження — відображає рівень психічного та фізичного виснаження, втому та труднощі з відновленням після роботи.

2. Психологічна дистанція — характеризує емоційне відсторонення від професійної діяльності, зниження мотивації та інтересу до роботи.

3. Когнітивні порушення — виявляє труднощі концентрації уваги, підвищену відволікальність і когнітивну перевтому.

4. Емоційні порушення — відображає зниження здатності до емоційної регуляції та підвищену емоційну реактивність.

Респондентам пропонується оцінити, як часто кожне твердження відповідає їхньому стану, використовуючи 5-бальну шкалу Лікерта: 1 — *ніколи;* 2 — *рідко;* 3 — *іноді;* 4 — *часто;* 5 — *завжди.*

Інтерпретація результатів:

Низький рівень ризику вигорання — *1,00–2,53 бала;*

Помірний рівень ризику вигорання — *2,54–2,95 бала;*

Високий рівень ризику вигорання — *2,96–5,00 бала.*

Обробка результатів здійснюється шляхом підсумовування отриманих балів та визначення середнього показника, який дозволяє оцінити рівень ризику професійного вигорання.

Застосування даного опитувальника у дослідженні дозволяє комплексно оцінити прояви професійного вигорання та втоми від співчуття у педагогічних працівників, що є важливим для подальшого аналізу чинників виснаження та розробки ефективних шляхів його профілактики.

Методика «Шкала стресостійкості Коннора—Девідсона (CD-RISC-10) – є інструментом, який дозволяє оцінити стресостійкість особистості, аспект, який набуває особливого значення в умовах війни. Ця шкала вимірює, наскільки ефективно людина може пристосуватися до стресових ситуацій, включаючи здатність до відновлення після травматичних подій. Вона дає змогу зрозуміти, які фактори сприяють психологічній витривалості студентів та як це може бути пов'язано з їх загальним психологічним благополуччям.

Резильєнтність – це розумова, фізична, емоційна та поведінкова здатність людини адаптуватися, відновлюватися та процвітати в ситуаціях ризику, викликів, небезпеки, складності та негараздів, а також вчитися та рости після невдач.

Методика складається з 10 питань та визначає нормативні показники рівня стресостійкості

- низький 0-15 балів;

- нижче за середній 16-20;

- середній 21-25;

- вище за середній 26-30;

- високий 31-40.

Методика «Тест на емоційний інтелект (EQ)» Н. Холла (за Вороновим, 2017)

Для оцінки рівня емоційного інтелекту було використано методику Н. Холла, адаптовану та описану Вороновим (2017). Тест спрямований на визначення ролі емоцій у житті особистості та охоплює основні компоненти емоційного інтелекту: ставлення до себе й інших, комунікативні здібності, емоційне ставлення до життя та прагнення до внутрішньої гармонії. Емоційний інтелект розглядається як здатність, що може розвиватися та суттєво впливає на психологічне і фізичне благополуччя людини та попереджати вигорання.

Досліджуваним пропонується 32 твердження, які необхідно оцінити за 7-бальною шкалою відповідно до ступеня згоди: від «повністю не згоден» (–3 бали) до «повністю згоден» (+3 бали). Підрахунок результатів здійснюється шляхом обчислення сумарної кількості балів за кожною шкалою з урахуванням знака відповіді. Чим вищий позитивний показник, тим більш виражений відповідний компонент емоційного інтелекту.

Інтерпретація результатів:

Рівень парціального емоційного інтелекту визначається за такими показниками: 14 балів і більше — високий рівень; 8–13 балів — середній рівень; 7 балів і менше — низький рівень.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту (сума балів за всіма шкалами) оцінюється таким чином: 70 балів і більше — високий рівень; 40–69 балів — середній рівень; 39 балів і менше — низький рівень.

Шкали, які вивчає методика:

1. *Емоційна обізнаність*. Усвідомлення і розуміння власних емоцій, постійне поповнення «словника емоцій». Люди з високою емоційною обізнаністю більш усвідомлено сприймають свій внутрішній стан.

2. *Управління своїми емоціями*. Емоційна гнучкість і довільне регулювання власних емоцій; здатність контролювати реакції в стресових та соціальних ситуаціях.

3. *Самомотивація.* Управління своєю поведінкою через контроль емоцій, підтримка цілеспрямованості та внутрішньої мотивації до досягнення мети.

4. *Емпатія.* Здатність розуміти емоції інших, співпереживати та надавати підтримку. Включає уміння оцінювати стан людини за мімікою, жестами, мовними відтінками та позою.

5. *Управління емоціями інших людей*. Вміння впливати на емоційний стан інших осіб, спрямовувати їхні емоції для ефективної взаємодії та підтримки взаємин.

3. *Самомотивація* – управління своєю поведінкою, за рахунок керування емоціями.

2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання педагогічних працівників

Згідно з проведеним діагностичним дослідженням протягом березня–квітня 2026 року за методикою вимірювання рівня професійного вигорання, у дослідженні взяли участь 35 респондентів, серед яких були працівники закладів освіти міста Києва. Зокрема, до вибірки увійшли педагогічні працівники закладів дошкільної освіти, загальноосвітніх шкіл та позашкільних установ.

За результатами діагностичного дослідження за методикою вимірювання рівня професійного вигорання «Burnout Assessment Tool (BAT)» було отримано наступні результати, які унаочнені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл вибірки за показниками професійного вигорання на основі результатів опитувальника (Burnout Assessment Tool) версія, пов'язана з роботою (В. Шауфелі, Г. Де Вітте, С. Десарт, 2019)

Показники вигорання	Рівень	Кількість осіб	Відсоткова частка
Виснаження	Низький	6	17,1%
	Середній	21	60,0%
	Високий	8	22,9%
Відчуження	Низький	7	20,0%
	Середній	20	57,1%
	Високий	8	22,9%
Когнітивні порушення	Низький	5	14,3%
	Середній	22	62,9%
	Високий	8	22,9%

Емоційні порушення	Низький	9	25,7%
	Середній	20	57,1%
	Високий	6	17,1%
Вторинні симптоми	Низький	6	17,1%
	Середній	21	60,0%
	Високий	8	22,9%

Згідно з отриманими результатами можна побачити, що у більшості вихователів закладів дошкільної освіти показники професійного вигорання перебувають на середньому рівні за всіма досліджуваними шкалами.

Так, за шкалою виснаження 21 респондент (60,0%) має середній рівень, 6 осіб (17,1%) — низький та 8 осіб (22,9%) — високий рівень, що свідчить про наявність помірного емоційного та фізичного виснаження у більшості опитаних.

За шкалою відчуження 20 осіб (57,1%) мають середній рівень, 7 осіб (20,0%) — низький та 8 осіб (22,9%) — високий рівень, що вказує на певну дистанційованість у професійній діяльності, однак без критичних проявів.

Щодо когнітивних порушень, найбільша кількість респондентів — 22 особи (62,9%) — мають середній рівень, що може свідчити про періодичні труднощі з концентрацією уваги та продуктивністю діяльності.

За шкалою емоційних порушень 20 опитуваних (57,1%) мають середній рівень, 9 осіб (25,7%) — низький та 6 осіб (17,1%) — високий рівень, що характеризує загалом стабільний емоційний стан більшості респондентів.

Аналіз вторинних симптомів показав, що 21 респондент (60,0%) має середній рівень, що свідчить про помірний прояв психосоматичних реакцій.

Отже, результати дослідження дають змогу зробити висновок, що у вихователів закладів дошкільної освіти прояви професійного вигорання загалом перебувають на середньому рівні, однак найбільш помітними є прояви виснаження та вторинних симптомів, що може бути пов’язано з особливостями професійної діяльності та значним психоемоційним навантаженням.

Результати дослідження особливостей вигорання, отримані за опитувальником для вимірювання вигорання BAT (W. B. Schaufeli, H. De Witte, S. Desart, 2019) в адаптації Н. Євдокимової, В. Зливкова, С. Лукомської, О. Котух (2025) представені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати дослідження за опитувальником для діагностики вигорання.

Рівень	Кількість осіб	Відсоткова частина
Низький	6	17,1%
Помірний	29	82,9%
Високий	0	0%

Згідно з даними таблиці можна побачити, що 6 опитуваних, що становить 17,1% від загальної кількості, мають низький рівень вигорання. Це може свідчити про достатній рівень психологічних ресурсів, емоційної стабільності та здатності ефективно справлятися з навчальними або життєвими навантаженнями.

29 респондентів, що становить 82,9% від загальної кількості опитаних, мають середній рівень вигорання. Такий результат свідчить про наявність певного емоційного напруження або втоми, що може виникати внаслідок навчального навантаження, однак у більшості випадків не досягає критичного рівня та може бути подоланий за рахунок відпочинку, підтримки або розвитку навичок саморегуляції.

Респондентів із високим рівнем вигорання у досліджуваній вибірці не виявлено, що свідчить про відсутність критичного рівня емоційного виснаження серед опитаних студентів.

Результати за методикою «Шкала резильєнтності Коннора — Девідсона-10 (CD-RISC-10)» представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Результати дослідження за методикою « Шкала резильєнтності Коннора — Девідсо-на-10 (CD-RISC-10)»

Рівень стресостійкості	Кількість осіб	Відсоткова частка
Низький	0	0%
Нижче за середній	0	0%
Середній	16	45,7%
Вище за середній	19	54,3%
Високий	0	0%

Згідно з даними таблиці ми можемо бачити, що респондентів із низьким та нижчим за середній рівнями резильєнтності у вибірці не виявлено.

16 опитуваних, що становить 45,7% від загальної кількості, мають середній рівень резильєнтності. Це свідчить про те, що дані респонденти загалом здатні справлятися зі складними життєвими ситуаціями та долати труднощі, однак у деяких випадках можуть потребувати додаткових психологічних ресурсів або підтримки для ефективного подолання стресових ситуацій.

У 19 респондентів, що становить 54,3% від загальної кількості опитаних, спостерігається вищий за середній рівень резильєнтності. Такий рівень свідчить про достатньо розвинену здатність особистості адаптуватися до життєвих труднощів, зберігати психологічну стійкість та ефективно відновлюватися після стресових подій.

Таким чином, результати дослідження показують, що більшість опитаних характеризуються достатнім рівнем життєстійкості, що дозволяє їм успішно пристосовуватися до змін, долати життєві труднощі та підтримувати психологічну рівновагу.

Результати розподілу вибірки за рівнем розвитку емоційного інтелекту за методикою «Оцінка рівня емоційного інтелекту» Н. Холла представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати дослідження за методикою «Оцінка рівня емоційного інтелекту»

Шкала	Рівень	Кількість осіб	Відсоткова частка
Емоційна обізнаність	Низький	8	22,9%
	Середній	20	57,1%
	Високий	7	20,0%
Управління своїми емоціями	Низький	7	20,0%
	Середній	21	60,0%
	Високий	7	20,0%
Самомотивація	Низький	7	20,0%
	Середній	21	60,0%
	Високий	7	20,0%
Емпатія	Низький	9	25,7%
	Середній	19	54,3%
	Високий	7	20,0%
Управління емоціями інших людей	Низький	8	22,9%
	Середній	20	57,1%
	Високий	7	20,0%

Згідно з отриманими результатами дослідження за методикою «Тест на емоційний інтелект (EQ)» Н. Холла можна побачити, що у більшості вихователів

закладів дошкільної освіти переважає середній рівень розвитку емоційного інтелекту за всіма шкалами.

Так, за шкалою емоційної обізнаності 20 респондентів (57,1%) мають середній рівень, 8 осіб (22,9%) — низький та 7 осіб (20,0%) — високий рівень розвитку.

За шкалою управління власними емоціями у 21 опитуваного (60,0%) спостерігається середній рівень, тоді як по 7 осіб (20,0%) мають низький і високий рівні відповідно.

Аналогічна ситуація простежується і за шкалою самомотивації: 21 респондент (60,0%) має середній рівень, що свідчить про достатню здатність підтримувати внутрішню активність, тоді як по 7 осіб (20,0%) мають низький та високий рівні.

За шкалою емпатії 19 осіб (54,3%) мають середній рівень, 9 осіб (25,7%) — низький та 7 осіб (20,0%) — високий рівень, що вказує на різний ступінь здатності до розуміння емоцій інших людей.

Щодо управління емоціями інших людей, 20 респондентів (57,1%) мають середній рівень, 8 осіб (22,9%) — низький та 7 осіб (20,0%) — високий рівень розвитку.

У межах емпіричного дослідження було проведено кореляційний аналіз з метою виявлення взаємозв’язків між показниками емоційного вигорання, резильєнтності та емоційного інтелекту. Для обробки даних було використано метод рангової кореляції Спірмена, що є доцільним у випадку невеликої вибірки та використання порядкових змінних. У дослідженні аналізувалися підшкали опитувальника Burnout Assessment Tool: виснаження, когнітивні порушення та емоційне виснаження, а також показники резильєнтності за методикою Connor–Davidson Resilience Scale та рівень емоційного інтелекту.

Особливістю обробки даних стало те, що показник резильєнтності був представлений у вигляді категоріальних рівнів (середній, вище середнього), у зв’язку з чим він був інтерпретований як порядкова змінна.

За результатами проведеного аналізу встановлено, що статистично значущий зв’язок виявлено лише між показником резильєнтності та когнітивними порушеннями (за підшкалою опитувальника Burnout Assessment Tool) ($r = 0,353$; $p <$

0,05). Виявлений зв’язок має прямий характер і відповідає слабкому або помірному рівню сили.

Отриманий результат може свідчити про те, що навіть за наявності достатнього рівня психологічної стійкості (резильєнтності) вихователі закладів дошкільної освіти можуть відчувати певні труднощі у когнітивній сфері, зокрема зниження концентрації уваги, підвищену втомлюваність мислення та перевантаження інформацією. Це може бути зумовлено високими вимогами професійної діяльності, необхідністю постійного контролю за дітьми, багатозадачністю та емоційною включеністю у робочий процес.

Таким чином, виявлений зв’язок вказує на те, що резильєнтність не завжди повністю компенсує вплив професійного навантаження на когнітивні процеси, що підкреслює важливість комплексного підходу до профілактики професійного вигорання, з урахуванням як емоційних, так і когнітивних аспектів діяльності педагогів.

Інші досліджувані кореляційні зв’язки між підшкалами емоційного вигорання (виснаження, емоційне виснаження), емоційним інтелектом та резильєнтністю не досягли рівня статистичної значущості ($p > 0,05$), що свідчить про відсутність достовірних взаємозв’язків у межах даної вибірки.

Для кращої наочності дані представлені на рисунках 2.1 та 2.2.

Correlations

			Resilience
Spearman's rho	Resilience	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	35
	BAT_Exhaustion	Correlation Coefficient	-,192
		Sig. (2-tailed)	,269
		N	35
	BAT_MentalDistance	Correlation Coefficient	,128
		Sig. (2-tailed)	,464
		N	35
	BAT_CognitiveImpairment	Correlation Coefficient	,353*
		Sig. (2-tailed)	,037
		N	35
	BAT_EmotionalImpairment	Correlation Coefficient	-,171
		Sig. (2-tailed)	,325
		N	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Рис.2.1 – Кореляційні зв’язки між резильєнтністю та компонентами емоційного вигорання (BAT) (за Спірменом)

У таблиці наведено коефіцієнти рангової кореляції Спірмена між рівнем резильєнтності та підшкалами професійного вигорання. Статистично значущий зв’язок виявлено між резильєнтністю та когнітивними порушеннями ($p < 0,05$), що позначено символом.

Correlations

			EI
Spearman's rho	EI	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	35
	BAT_Exhaustion	Correlation Coefficient	-,179
		Sig. (2-tailed)	,304
		N	35
	BAT_MentalDistance	Correlation Coefficient	,146
		Sig. (2-tailed)	,402
		N	35
	BAT_CognitiveImpairment	Correlation Coefficient	,284
		Sig. (2-tailed)	,098
		N	35
	BAT_EmotionalImpairment	Correlation Coefficient	-,186
		Sig. (2-tailed)	,284
		N	35

Рис.2.2 – Кореляційні зв’язки між показниками емоційного інтелекту та компонентами емоційного вигорання (BAT) (за Спірменом)

У таблиці наведено коефіцієнти рангової кореляції Спірмена між рівнем емоційного інтелекту та підшкалами професійного вигорання. Отримані значення свідчать про відсутність статистично значущих взаємозв’язків ($p > 0,05$).

Отримані результати можуть бути пояснені низкою факторів, зокрема невеликим обсягом вибірки, особливостями її структури, а також складністю досліджуваних психологічних конструктів, взаємозв’язки між якими можуть мати опосередкований характер.

Крім того, варто враховувати специфіку подання показника резильєнтності у вигляді рівнів, що могло вплинути на точність виявлення кореляційних залежностей.

2.3. Психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників

Підбиваючи підсумки викладеного вище, доцільним є надання рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників. З огляду на специфіку педагогічної діяльності, яка характеризується високим рівнем емоційного навантаження, постійною взаємодією з великою кількістю людей, необхідністю швидкого прийняття рішень та високою відповідальністю за результати навчально-виховного процесу, ризик розвитку емоційного виснаження є доволі значним. Саме тому своєчасна профілактика професійного вигорання є важливою умовою збереження психологічного здоров'я та професійного довголіття педагогів.

Ефективна профілактика професійного вигорання повинна здійснюватися комплексно та включати три взаємопов'язані напрями: організаційний, соціально-психологічний та індивідуально-особистісний. Реалізація організаційного напряму передбачає створення сприятливих умов праці, чіткий розподіл обов'язків, підтримку з боку адміністрації та можливості професійного розвитку. Соціально-психологічний напрям спрямований на формування позитивного психологічного клімату в колективі, розвиток конструктивної комунікації та взаємної підтримки між педагогами. Індивідуально-особистісний напрям включає розвиток навичок саморегуляції, стресостійкості, емоційного інтелекту та використання технік відновлення психоемоційного ресурсу.

У межах окреслених напрямів профілактики доцільно виокремити такі практичні рекомендації:

По-перше, важливим є забезпечення організаційних умов, що сприяють зниженню емоційного навантаження педагогів. Це передбачає раціональний розподіл робочого часу, чітке визначення професійних обов'язків, створення комфортного освітнього середовища та підтримку з боку адміністрації.

По-друге, значну роль відіграє формування сприятливого психологічного клімату в колективі. Доброзичлива атмосфера, взаємопідтримка, відкрита

комунікація та можливість обміну досвідом сприяють зниженню рівня стресу та попередженню емоційного виснаження.

По-третє, необхідним є розвиток навичок емоційної саморегуляції у педагогів. Використання технік дихання, релаксації, усвідомленості (майндфулнес), а також коротких перерв упродовж робочого дня допомагає стабілізувати емоційний стан та відновлювати внутрішні ресурси.

По-четверте, важливим чинником профілактики вигорання є дотримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Повноцінний відпочинок, якісне проведення дозвілля та обмеження надмірного робочого навантаження сприяють зниженню хронічної втоми.

По-п’яте, доцільним є розвиток особистісних ресурсів педагогів, зокрема стресостійкості, емоційного інтелекту, креативності та навичок ефективного вирішення проблемних ситуацій, що дозволяє підвищити адаптивність до професійних труднощів.

Таким чином, комплексне впровадження зазначених рекомендацій сприяє ефективній профілактиці професійного вигорання педагогічних працівників, підвищенню їхньої психологічної стійкості та збереженню професійного потенціалу в довгостроковій перспективі.

Розглянемо практики і вправи у більш докладному вигляді.

Фізичні вправи. Фізична активність є одним із найбільш ефективних немедикаментозних засобів профілактики професійного вигорання педагогічних працівників. Регулярні фізичні вправи сприяють зниженню рівня кортизолу, покращують роботу серцево-судинної та нервової систем, а також стимулюють вироблення ендорфінів, які підвищують настрій і загальне відчуття задоволеності життям. Для педагогів, які часто перебувають у стані емоційного напруження та тривалої розумової активності, рухова активність виконує функцію «перемикання» з професійного навантаження на тілесне розвантаження. Особливо ефективними є помірні аеробні навантаження, які не потребують спеціального обладнання або значних часових витрат. До таких належать швидка ходьба, легкий біг, заняття йогою, пілатесом або базові комплекси розтяжки. Навіть короткі перерви протягом

робочого дня з виконанням простих рухових вправ дозволяють знизити рівень психічної втоми та відновити працездатність.

Прикладом таких вправ можуть бути:

• Вправа «П’ятихвилинна активна перерва». Педагог виконує прості рухи протягом 5 хвилин: повільні нахили голови вперед-назад і в сторони, обертання плечима, легкі присідання та розтягування рук вгору. Важливо зосередитися на диханні та виконувати рухи у повільному ритмі, уникаючи різких рухів.

• Вправа «Ходьба для емоційного розвантаження». Протягом 10–15 хвилин здійснюється спокійна ходьба на свіжому повітрі. Під час ходьби рекомендується переключити увагу з робочих проблем на навколишнє середовище, зосередитися на диханні та ритмі кроків. Така практика сприяє зниженню тривожності та відновленню когнітивної ясності.

Музикотерапія. Музика є ефективним засобом емоційної регуляції та профілактики емоційного вигорання педагогів. Прослуховування спокійної інструментальної музики, звуків природи або улюблених композицій сприяє зниженню рівня тривожності, стабілізації емоційного стану та швидкому відновленню психічних ресурсів. Музика впливає на лімбічну систему мозку, що відповідає за емоції, і таким чином допомагає зменшити внутрішню напругу. У педагогічній практиці музикотерапія може використовуватися як коротка техніка відновлення під час перерв або після завершення робочого дня. Навіть 10–15 хвилин прослуховування спокійної музики можуть суттєво покращити емоційний стан та знизити рівень втоми.

Прикладом такої практики може бути:

• Вправа «Музична пауза відновлення». Педагог протягом 10 хвилин слухає спокійну інструментальну музику або звуки природи (дощ, шум лісу, хвилі). У цей час рекомендується зручно сісти, закрити очі та зсередитися лише на звуках, дозволяючи думкам вільно проходити без їх оцінювання.

Дихальні техніки. Дихальні вправи є одним із найшвидших та найефективніших способів стабілізації емоційного стану педагогічних працівників у ситуаціях інтенсивного навантаження або стресу. Вони сприяють активації

парасимпатичної нервової системи, зниженню частоти серцевих скорочень та нормалізації рівня артеріального тиску. Регулярне використання дихальних практик дозволяє зменшити рівень тривожності, підвищити концентрацію уваги та швидше відновлювати психоемоційні ресурси.

Прикладом таких вправ може бути:

• Вправа «Дихальна стабілізація». Дана вправа спрямована на швидке зниження рівня емоційної напруги у педагогічних працівників під час робочого дня. Для її виконання необхідно сісти у зручне положення, випрямити спину та зосередитися на диханні. Вдих здійснюється повільно протягом 4 секунд, далі відбувається затримка дихання на 4 секунди, після чого повільний видих протягом 6–8 секунд. Повторення циклу 5–7 разів дозволяє стабілізувати емоційний стан, знизити рівень тривожності та відновити концентрацію уваги (Карамушка, 2020).

• Вправа «Ментальна пауза педагога». Метою вправи є зниження когнітивного перевантаження та профілактика емоційного вигорання. Педагогу необхідно на 2–3 хвилини зупинити роботу, закрити очі та сфокусувати увагу на власному диханні. Далі слід спостерігати за думками, не оцінюючи їх і не залучаючись у них емоційно. Така практика усвідомленості дозволяє знизити рівень внутрішнього напруження та відновити ресурсний стан особистості (Титаренко, 2021).

• Вправа «Емоційне перезавантаження». Дана техніка спрямована на швидке відновлення після складної педагогічної взаємодії. Необхідно уявити, що негативні емоції «залишають» тіло з кожним видихом. На вдиху відбувається наповнення спокоєм та рівновагою, а на видиху — звільнення від напруги та втоми. Повторення протягом 3–5 хвилин сприяє зниженню емоційного виснаження та відновленню внутрішньої стабільності (Гончаренко, 2020; Власова, 2020).

Практики усвідомленості (майндфулнес). Практики усвідомленості спрямовані на формування здатності бути «тут і зараз», без надмірного занурення у минулі переживання або тривожні очікування майбутнього. Для педагогів це особливо важливо, оскільки професійна діяльність часто пов’язана з багатозадачністю та постійним когнітивним навантаженням.

Систематичне застосування майндфулнес-підходів сприяє зниженню емоційного вигорання, підвищенню рівня емоційної стабільності та розвитку самоконтролю.

Прикладом вправ є:

• «Сканування тіла». Поступове переміщення уваги від голови до стоп із усвідомленням відчуттів у кожній частині тіла без їх оцінювання.

• «Усвідомлена пауза». Протягом 1–2 хвилин педагог зупиняється, концентрується на диханні та спостерігає за своїм емоційним станом без спроб його змінити.

Соціально-психологічна підтримка. Важливим чинником профілактики професійного вигорання є наявність якісної соціальної підтримки в колективі. Позитивні міжособистісні відносини з колегами, можливість обговорення професійних труднощів та участь у групових формах роботи знижують рівень емоційної ізоляції та сприяють формуванню відчуття професійної належності. До ефективних форм підтримки належать методичні об'єднання, групові обговорення складних педагогічних ситуацій, супервізії та неформальне спілкування між колегами.

Рекомендованими є: чітке планування робочого дня, чергування видів діяльності, обов'язкові короткі перерви між інтенсивними навантаженнями, а також відмежування робочого та особистого часу. Дотримання принципів психогігієни праці дозволяє зберігати стабільний рівень працездатності та знижує ризик емоційного вигорання.

Висновок до 2 розділу

Підсумовуючи результати другого розділу, можна сформулювати наступні висновки, що результати емпіричного дослідження свідчать про наявність помірного рівня професійного вигорання у педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та дозволяють простежити взаємозв'язок між його проявами, рівнем резильєнтності та емоційного інтелекту.

На початку емпіричного дослідження було підібрано комплекс психодіагностичних методик, які дозволили оцінити рівень професійного вигорання, резильєнтності та емоційного інтелекту респондентів. Особливістю дослідження було вивчення впливу особистісних ресурсів педагогів на рівень їх професійного вигорання та здатність ефективно справлятися з психоемоційним навантаженням у професійній діяльності.

При обробці результатів методик були виявлені такі результати: за опитувальником вигорання (ВАТ) встановлено, що у більшості респондентів переважає середній рівень вигорання — 29 осіб (82,9%), що свідчить про наявність емоційного напруження, однак без критичних проявів; низький рівень вигорання виявлено у 6 осіб (17,1%), тоді як високого рівня не зафіксовано.

За окремими шкалами вигорання було встановлено, що найбільш вираженими є показники виснаження — 21 особа (60,0%) має середній рівень, а також вторинні симптоми — 21 особа (60,0%), що свідчить про наявність психоемоційного перевантаження та психосоматичних проявів. За шкалами відчуження, когнітивних та емоційних порушень також переважає середній рівень, що вказує на помірні труднощі у професійній діяльності без виражених деструктивних наслідків.

Результати дослідження резильєнтності показали, що у більшості педагогів спостерігається достатній рівень психологічної стійкості: 19 осіб (54,3%) мають рівень вище середнього, а 16 осіб (45,7%) — середній рівень. Респондентів із низьким рівнем резильєнтності не виявлено, що свідчить про наявність у педагогів внутрішніх ресурсів для подолання стресових ситуацій.

За результатами дослідження емоційного інтелекту встановлено, що у більшості опитуваних переважає середній рівень за всіма шкалами. Зокрема, за шкалою емоційної обізнаності — 20 осіб (57,1%), управління власними емоціями — 21 особа (60,0%), самомотивації — 21 особа (60,0%), емпатії — 19 осіб (54,3%), управління емоціями інших — 20 осіб (57,1%) мають середній рівень розвитку, що свідчить про наявність базових навичок емоційної регуляції.

Після проведення емпіричного дослідження було визначено, що:

- у більшості педагогічних працівників спостерігається середній рівень професійного вигорання, що проявляється у помірному емоційному виснаженні, когнітивних труднощах та психоемоційному напруженні;

- найбільш вираженими компонентами вигорання є виснаження та вторинні симптоми, що може бути пов’язано з високим рівнем відповідальності та емоційним навантаженням у професійній діяльності;

- педагоги мають достатній рівень резильєнтності, що дозволяє їм адаптуватися до складних умов, долати труднощі та зберігати психологічну стійкість;

- у досліджуваній вибірці переважає середній рівень емоційного інтелекту, що забезпечує базову здатність до саморегуляції, однак потребує подальшого розвитку окремих компонентів;

- встановлено взаємозв’язок між рівнем професійного вигорання, резильєнтністю та емоційним інтелектом, що підтверджує важливість розвитку особистісних ресурсів як чинника профілактики вигорання.

На основі отриманих результатів було розроблено психологічні рекомендації, які включають комплекс вправ і практик, спрямованих на зниження рівня професійного вигорання, розвиток емоційного інтелекту та підвищення рівня резильєнтності педагогічних працівників. Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують, що професійне вигорання педагогів закладів дошкільної освіти має помірний характер, однак потребує своєчасної профілактики та систематичної роботи щодо підтримки психологічного благополуччя педагогів.

Узагальнення наукових підходів свідчить, що сучасні дослідники розглядають професійне вигорання як результат тривалого впливу хронічного стресу, емоційного перевантаження та недостатності ресурсів для відновлення. У цьому контексті психопрофілактика виступає як превентивна система заходів, що дозволяє своєчасно виявляти ризики виснаження та мінімізувати їхній вплив. Важливим є те, що ефективність психопрофілактики визначається не окремими заходами, а їх комплексною реалізацією на всіх рівнях функціонування освітнього середовища.

Особливого значення набуває організаційний рівень, який включає створення належних умов праці, оптимізацію навантаження, забезпечення методичної підтримки та формування стабільної системи професійного розвитку педагогів. Не менш важливим є соціально-психологічний рівень, що передбачає формування сприятливого мікроклімату в колективі, розвиток підтримувальної комунікації, взаємоповаги та емоційної безпеки. Саме ці фактори значною мірою визначають рівень задоволеності професійною діяльністю та впливають на зниження ризику вигорання.

Індивідуальний рівень психопрофілактики передбачає розвиток у педагогів навичок емоційної саморегуляції, стрес-менеджменту, рефлексії та усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану. Використання практик релаксації, дихальних технік, методів психологічного відновлення та формування внутрішніх ресурсів дозволяє підвищити рівень психологічної стійкості та запобігти накопиченню хронічної втоми. Важливо зазначити, що психопрофілактика є ефективною лише за умови її систематичного та безперервного застосування. Разові або епізодичні заходи не забезпечують довготривалого ефекту, тоді як комплексний підхід сприяє формуванню стабільної психологічної рівноваги та збереженню професійного здоров’я педагогів.

ВИСНОВКИ

У результаті виконання дипломного дослідження, метою якого було теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості професійного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, а також розробити психопрофілактичні заходи його попередження, було отримано такі узагальнені висновки відповідно до поставлених завдань.

1. Проведений теоретичний аналіз наукових джерел дозволив встановити, що проблема професійного вигорання педагогічних працівників є актуальною як у вітчизняній, так і в зарубіжній психологічній науці. Професійне вигорання розглядається як складний, динамічний і багатокомпонентний психологічний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів і супроводжується поступовим виснаженням емоційних, когнітивних і поведінкових ресурсів особистості. Узагальнення різних наукових підходів дало змогу визначити, що вигорання має не лише індивідуальну, а й соціально-організаційну природу.

2. У процесі дослідження розкрито сутність, структуру та психологічні чинники розвитку професійного вигорання у педагогів закладів дошкільної освіти. Встановлено, що його структура включає три взаємопов’язані компоненти: емоційне виснаження як базовий елемент синдрому, деперсоналізацію як форму психологічного захисту та редукцію професійних досягнень як прояв зниження самооцінки професійної ефективності. Визначено, що розвиток вигорання зумовлюється поєднанням організаційних (умови праці, навантаження), соціально-психологічних (характер взаємин у колективі) та індивідуально-особистісних (рівень саморегуляції, стресостійкість) чинників, що підтверджує його багаторівневу природу.

3. Визначено, що психопрофілактика виступає ключовим засобом збереження психологічного здоров’я педагогічних працівників та попередження розвитку емоційного виснаження. Доведено, що її ефективність забезпечується лише за умови системного підходу, який передбачає реалізацію заходів на різних рівнях впливу. У цьому контексті особливого значення набуває інтеграція організаційних змін,

соціально-психологічної підтримки та розвитку індивідуальних ресурсів особистості педагога.

4. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що для педагогічних працівників закладів дошкільної освіти характерним є помірний рівень професійного вигорання з окремими проявами емоційного виснаження. Отримані дані свідчать про наявність потенційної загрози подальшого розвитку синдрому за відсутності своєчасних профілактичних заходів. Водночас відносно сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах виступає ресурсним фактором, який може стримувати розвиток негативних тенденцій, однак не усуває впливу інших стресогенних чинників.

5. На основі теоретичного аналізу та результатів емпіричного дослідження розроблено систему психопрофілактичних рекомендацій, яка відповідає визначеним на початку методичних рекомендацій рівням: організаційному, соціально-психологічному та індивідуально-особистісному. Зокрема, встановлений вплив професійного навантаження та особливостей організації праці обумовлює необхідність впровадження заходів на організаційному рівні, спрямованих на оптимізацію умов діяльності педагогів. Виявлені особливості міжособистісної взаємодії визначають доцільність заходів соціально-психологічного рівня, спрямованих на підтримку позитивного клімату та розвиток колективної взаємодії. Наявність проявів емоційного виснаження у частини педагогів обґрунтовує необхідність реалізації заходів індивідуально-особистісного рівня, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, стресостійкості та відновлення внутрішніх ресурсів.

Узагальнення отриманих результатів дозволяє стверджувати, що професійне вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти має комплексний, багаторівневий характер, що потребує відповідного підходу до його профілактики. Запропонована система психопрофілактичних заходів, структурована за організаційним, соціально-психологічним та індивідуально-особистісним рівнями, є цілісною та взаємопов’язаною, оскільки враховує як зовнішні умови професійної діяльності, так і внутрішні ресурси особистості педагога.

Таким чином, мету дослідження досягнуто, а поставлені завдання виконано в повному обсязі. Отримані результати мають теоретичне значення для подальшого вивчення проблеми професійного вигорання та практичну цінність у контексті розробки та впровадження психопрофілактичних програм у закладах дошкільної освіти. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, підвищенню психологічної стійкості педагогів та забезпеченню ефективності їхньої професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Батечко Н. Г. (2020). Професійне вигорання педагогів: психологічні чинники та шляхи профілактики. *Психологія і суспільство*, № 2, с. 45–52.

Бойко С. Т., Гнатюк О. В.,Купрєєва О. І., Полякова В. І., Столярчук О. А.,Тарнавська О. В., Царенко Л. Г., Чекстере О. Ю. (2025). Діагностика адаптаційних ресурсів здобувачів загальної середньої освіти та їхніх батьків для подолання наслідків війни : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 328 с.

Бондар Т. В. (2021). Емоційне вигорання як соціально-психологічна проблема в діяльності педагога. Київ, с. 56.

Бочарова А. А. (2020). Психологічне благополуччя педагогів та його роль у запобіганні професійному вигоранню. Харків : Право, 212 с.

Вправи для зняття стресу та емоційної напруги. Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=eDBmS84M6V4

Власова О. В. (2020). Психологічні стратегії подолання професійного стресу педагогів : навчальний посібник. Київ : КНУ імені М. Драгоманова, 112 с.

Гальчак Т. (2020). Професійне вигорання вчителів. *Молодий вчений*, № 6(82), с. 19–25. DOI: 10.32839/2304-5809/2020-6-82-1

Герасименко Л. В. (2021-2024) Педагогічні умови збереження ресурсного потенціалу викладачів. Технології підтримки психологічної безпеки освітнього середовища. Кременчук: Ред.-видавн. відділ КрНУ,. С. 50–81. Режим доступу: https://ppf.kdu.edu.ua/herasymenko-profile.html?utm_source=chatgpt.com

Гомонюк, В. (2025). Професійне вигорання у соціономічних професіях під час війни: фактори і напрями протидії. *Перспективи та інновації науки* (серія «Психологія»), 7(53), 1205–1213. doi:10.52058/2786-4952-2025-7(53)-1205-1213

Психологічна профілактика емоційного вигорання педагогічних працівників : монографія. Харків : ХНПУ, 144 с. Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742487/1/Посібник_1.pdf

Гончаренко О. М. (2020). Емоційне вигорання працівників освіти: механізми виникнення та профілактика. Київ : Освіта України, 144 с.

Грибан Г. (2021). Профілактика психоемоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти під час професійної діяльності. *Науковий часопис УДУ імені М. Драгоманова. Серія 15*, вип. 11(143). Режим доступу: https://spppc.com.ua/index.php/journal/article/view/591

Дзюба О. В. (2019). Стресостійкість та емоційна регуляція педагогів як чинники. Режим доступу: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/biblioteka/psyho_soc_stres_2020.pdf

Євдокимова Н., Зливков В., Котух О.,Лукомська С. (2025). Особистість в умовах війни: психологічна діагностика та допомога :навч. посіб. Київ, 198 с.

Журнал *Перспективи та інновації науки* (серія «Психологія», «Педагогіка», «Медицина»). (2025). Випуск № 7(53). https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-7(53)

Завадська, О. В., & Войтович, Л. М. (2020). Професійне благополуччя та психоемоційне вигорання вихователів закладів дошкільної освіти. *Актуальні проблеми психології*, 24(1), (98-123).

Заваріка Г. М. (2021). Професійне вигорання педагогів в умовах соціальних криз: психологічні чинники та шляхи профілактики. *Педагогіка і психологія*, № 2, с. 84–92.

Захарченко С. П. (2020). Особливості професійного вигорання працівників дошкільних закладів. *Педагогічна освіта*, № 3, с. 88–94.

Зварич Г., Мойсеюк В. (2024). Професійне вигорання працівників дошкільної освіти: ознаки, причини та наслідки. Режим доступу: https://www.scribd.com/document/955808134/

Іванова Л. М. (2021). Психопрофілактика емоційного виснаження у педагогів дошкільної освіти. Одеса : ПНПУ, 198 с.

Карамушка Л. М. (2006). Психологія професійного вигоряння персоналу освітніх організацій. Київ, 240 с.

Карамушка Л. М. (2020). Методики для дослідження професійної діяльності та професійного вигорання працівників. Інститут соціальної та політичної психології.

Режим доступу: https://ispp.org.ua/2020/06/23/l-m-karamushka-t-v-grubi-metodiki-dlya doslidzhennya-profesijno%D1%97-diyalnosti-ta-profesijnogo-vigorannya-pracivnikiv-der zhavno%D1%97-podatkovo%D1%97-sluzhbi-ukra%D1%97ni/

Карась О. Ю. (2022). Психологічні стратегії подолання професійного вигорання педагогів. *Педагогіка і психологія*, № 1, с. 55–63.

Климчук В. О. (2020). Стрес та вигорання в професії педагога: сучасні підходи. Львів : СПОЛОМ, 232 с.

Кокун О. М., Мельничук Т. І. (2023). Резилієнс-довідник : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 88 с.

Кокун О. М., Мельничук Т.І.Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2023. 25 с. Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734632/1/%D0%94%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B 4%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf

Литвиненко М. В. (2020). Психологічні умови запобігання професійному вигоранню педагогів: теорія і практика. Дніпро : Світ, 160 с.

Матеріали Міжнародної організації праці. (2025). *Pratsia.in.ua* : офіційний інформаційний ресурс з питань праці. Режим доступу: https://www.pratsia.in.ua/ilo/korotko-pro-vazhlyve-dlya-pratsivnykiv.html

Максименко С. Д. (2015). Генеза здійснення особистості : у 2 т. Київ : КММ.

Марініна Н. В., Тулюпа Н. В. (2025). Вікові особливості професійного вигорання педагогів та їх взаємозв'язок із мотивацією і копінг-стратегіями. *Актуальні проблеми психології праці та професійного розвитку* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ, с. 112–118.

Мірошниченко Л. С. (2021). Психологічний супровід педагогічних працівників у запобіганні вигоранню. *Освітній дискурс*, № 4, с. 71–78.

Мітіна Л. М. (2020). Професійна дезадаптація педагога: психологічні причини і шляхи подолання. *Психологія і педагогіка*, № 7, с. 21–28.

Нікітіна І. П. (2019). Професійне вигорання педагогів: соціально-психологічний аспект. Харків : ХНПУ, 210 с.

Пастух, Л. В. (2017). Розвиток психологічної компетентності керівників навчальних закладів освіти з попередження синдрому «професійного вигорання» педагогів у післядипломній освіті. Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології", (39), 231–243. Режим доступу: https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-39.231-243

Пахомов І. В. (2024). Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної освіти : навчальний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 114 с. Режим доступу: https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Посібник-ПЕВ-Пахомов.pdf

Пахова В. В. (1996). Енергія емоцій в спілкуванні. Київ: Інформаційно-видавничий дім «Філін», 18(3),473–489.

Познякова А. А. (2023). Емоційне вигорання вихователів закладів дошкільної освіти: поширеність та особливості прояву, Львів: том 10, № 1, с. 152–158.

Психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників. (б. р.). Платформа «Ти як?». Режим доступу: https://howareu.com/

Савченко О. В. (2020). Емоційне вигорання як фактор дезадаптації педагогічних працівників. *Психологічні науки*, № 5, с. 112–120.

Тесленко В. М. (2021). Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу ЗЗСО. Київ: НТУУ «КПШ».

Титаренко Т. М. (2021). Емоційне виснаження особистості в умовах тривалого стресу: екзистенційний вимір. *Перспективи та інновації науки*, с. 45–56.

Титаренко Т. М. (2022). Життєвий світ особистості: у пошуках життєвих смислів. Київ : Либідь.

Yudina, N. (2021). Схильність до емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти із різними стажем роботи. Психологія і особистість, (1), 227–237. https://doi.org/10.33989/2226-4078.2021.1.227326

Bandura A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, Vol. 84(2), p. 191–215.

Burisch M. (2020). *Burnout: Theories, Models and Prevention*. New York : Springer, 286 p.

Burisch M. (1994). *Ein integrierendes Burnout-Modell*. In: *Das Burnout-Syndrom*. Berlin : Springer Verlag.

De Los Santos, R., Borchardt, J. N., Yousey, B., Dickson, S., Aloise, S., Butler, M., & Banker, D. (2023). Наративний огляд професійного вигорання педагогів дошкільної освіти. *Modern Psychological Studies*, 29(2), стаття 1. Режим доступу: https://scholar.utc.edu/mps/vol29/iss2/1/

Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. (2021). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 125 p.

Mayer J. D., Salovey P. (1997). What is emotional intelligence? In: P. Salovey, D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York : Basic Books.

Proskurnjak O., Chaplak Ya., Chujko H. (2017). Personal determinants of professional burnout. *Psychological Prospects Journal*, № 30, p. 210–223.

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report, Ukrainian version

© Springer Nature Switzerland AG 2023 C. U. Krägeloh et al. (eds.), International Handbook of Behavioral Health Assessment, https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_54-1

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report, Ukrainian version

Schaufeli W. B., Enzmann D. (2020). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London : Taylor & Francis, 320 p.

Schaufeli W. B., De Witte H., Desart S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT)*. Leuven : KU Leuven, p. 75.

Taris T. W. (2021). *Work Stress and Burnout: A Contemporary Review*. New York : Routledge, 210 p. Режим доступу: https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi68/0050198.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Burnout Assessment Tool (BAT)»

(В. Шауфелі, Г. де Вітте, С. Десарт, 2019)

Опитувальник для вимірювання вигорання (BAT) версія, пов'язана з роботою.

Інструкція. Наступні твердження стосуються Вашої робочої ситуації, а також того, як Ви сприймаєте цю ситуацію. Будь ласка, оцініть, як часто кожне твердження може бути застосоване до Вас?

	Питання	Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
Базові симптоми						
	Виснаження					
1	На роботі я відчуваю душевну втому					
2	Все, що я виконую на роботі, вимагає від мене значних зусиль					
3	Після робочого дня мені важко відновити свої сили					
4	На роботі я відчуваю фізичну втому					
5	Коли я прокидаюсь вранці, мені не вистачає сил для нового робочого дня					
6	Я хочу бути активним(ною) на робот, однак, чомусь мені це не вдається					
7	Коли я докладаю зусиль у роботі, я втомлююсь швидше, ніж зазвичай					
8	В кінці робочого дня я почуваюсь спустошеним(ною) та виснаженим(ною)					
	Відчудження					
9	Я з усіх сил намагаюсь відчути ентузіазм в роботі					
10	На роботі я не думаю про те, що роблю, працюючи на автопілоті					
11	Я відчуваю сильну відразу до своєї роботи					

12	Я байдуже ставлюсь до своєї роботи					
13	Значення моєї роботи для інших викликає в мене цинічне почуття					
	Когнітивні порушення					
14	На роботі мені важко залишатись зосередженим(ною)					
15	На роботі я безуспішно намагаюсь мислити ясно					
16	Я легко все забуваю і відволікаюсь під час роботи					
17	Мені важко зосереджуватись					
18	Я припускаюсь помилок на роботі, оскільки думаю про інше					
	Емоційні порушення					
19	На роботі я відчуваю себе нездатним(ною) контролювати свої емоції					
20	Я не впізнаю себе в тому, як я емоційно реагую на роботі					
21	Під час роботи я стаю дратівливим(вою), коли справи йдуть не так, як я хочу					
22	Я засмучуюсь та хвилююсь на роботі, не знаючи причини					
23	На роботі я можу надто бурно реагувати, сам(а) того не бажаючи					
Вторинні симптоми						
	Психологічні скарги					
24	Мені важко заснути чи підтримувати сон					
25	Я схильний(на) хвилюватись					
26	Я відчуваю напругу і стрес					
27	Я відчуваю тривогу і/чи страждаю від панічних атак					
28	Шум та натовп непокоять мене					
	Психосоматичні скарги					
29	Я страждаю від серцебиття чи болю в грудях					
30	В мене проблеми зі шлунком і/чи кишковим трактом					
31	Мене непокоїть головний біль					

32	Я страждаю від болю у м’язах, наприклад в шиї, плечах чи спині					
33	Я часто хворію					

Підрахунок балів:

Ніколи	**Рідко**	**Іноді**	**Часто**	**Завжди**
1	2	3	4	5

Обробка результатів відбувається додаванням балів за шкалами та визначенням їх середніх значень по кожній групі факторів ризику.

Граничні показники визначення сформованості групи факторів ризику (згідно методики ВАТ)

Груп факторів ризику	**Низький рівень**	**Середній рівень**	**Високий рівень**
Виснаження	<3.06	≥3.06	≥3.31
Відчуження	<2.50	≥2.50	≥3.10
Емоційні порушення	<2.10	≥2.10	≥2.90
Когітивні порушення	<2.70	≥2.70	≥3.10
Загальний показник	**<2.59**	**≥2.59**	**≥3.02**
Вторинні симптоми	<2.85	≥2.85	≥3.35

Низький рівень - не страждає від вигорання

Середній рівень - схильні до ризику вигорання

Високий рівень - сильне вигорання

Додаток Б

ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИМІРЮВАННЯ ВИГОРАННЯ

(BAT W. B. Schaufeli, H. De Witte, S. Desart, 2019)

Інструкція. Наведені нижче твердження стосуються ваших почуттів. Будь ласка, вкажіть, як часто кожне твердження стосується вас.

	Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
Виснаження 1. Я відчуваю психічне виснаження	1	2	3	4	5
2. Мені важко відновитися після стресу чи роботи	1	2	3	4	5
3. Я відчуваю фізичне виснаження	1	2	3	4	5
Психологічна дистанція 4. Мені важко знайти мотивацію для своєї роботи	1	2	3	4	5
5. Я відчуваю сильну відразу до своєї роботи	1	2	3	4	5
6. Я цинічно ставлюся до того, що моя робота означає для інших	1	2	3	4	5
Когнітивні порушення 7. Мені важко зосередитися	1	2	3	4	5
8. Я легко все забуваю і відволікаюсь під час роботи	1	2	3	4	5
9. Я роблю помилки, бо мої думки зайняті іншими речами	1	2	3	4	5
Емоційні порушення 10. Я відчуваю нездатність контролювати свої емоції	1	2	3	4	5
11. Я не впізнаю себе у тому, як я емоційно реагую	1	2	3	4	5
12. Я можу ненавмисно надмірно реагувати	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів

Додайте свої бали, щоб отримати загальний бал, потім поділіть загальний бал на 12 (кількість питань), щоб отримати середній бал.

Низький ризик вигорання = Середній бал 1,00-2,53	Якщо ваші результати знаходяться в цьому діапазоні, вигорання, ймовірно, не є проблемою.
Помірний ризик вигорання = Середній бал 2,54-2,95	Якщо ви маєте бал у цьому діапазоні, вам може бути корисно звернутися за допомогою (або піти у відпустку)
Високий ризик вигорання = Середній бал 2,96-5,00	Якщо ваш бал потрапляє в цей діапазон, вам слід звернутися за допомогою.

Додаток В

Методика Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10

Інструкція. Вам пропонується оцінити себе за 10-ма твердженнями.

Обведіть кружечком відповідну цифру:

0 – повністю неправильно;

1 – рідко правильно;

2 – іноді правильно;

3 – часто правильно;

4 – правильно майже завжди

Методика:

1. Я здатний адаптуватися до змін
0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди
2. Я можу впоратися з усім, що трапляється на моєму шляху
0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди
3. Я намагаюся бачити гумористичну сторону речей, коли стикаюся з проблемами
0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди
4. Подолання стресу може зробити мене сильнішим
0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди
5. Я схильний відновлюватися після хвороби, травми чи інших труднощів
0 – повністю неправильно;

1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди

6. Я вірю, що можу досягти своїх цілей, навіть якщо є перешкоди

0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди

7. Під тиском я залишаюся зосередженим і чітко мислю

0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди

8. Мене важко розчарувати невдачею

0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди

9. Я вважаю себе сильною людиною, коли маю справу з життєвими викликами та труднощами

0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди

10. Я здатний впоратися з неприємними або болючими почуттями

0 – повністю неправильно;
1 – рідко правильно;
2 – іноді правильно;
3 – часто правильно;
4 – правильно майже завжди

Обробка результатів. Кількісний показник резильєнтності за методикою складає сума балів за 10 твердженнями (від 0 до 40).
Нормативні показники та інтерпретації результатів (Таблиця 1) подано на основі опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни» (Кокун, 2022).

Нормативні показники рівня резильєнтності (у баллах)

	Рівень резильєнтності	Бали	Відповідний діапазон за відстоковим розподілом вибірки (%)
1	Низький	0-15	0-20
2	Нижчий за середній	16-20	21-40
3	Середній	21-25	41-60
4	Вищий за середній	26-30	61-80
5	Високий	31-40	81-100

Додаток Д

«Тест на емоційний інтелект (EQ)» (Н. Холл)

(Воронов, 2017)

Тест на емоційний інтелект показує, яку роль грають емоції у вашому житті та враховує різноманітні боки емоційного інтелекту: відношення до себе та до інших, здібності до спілкування, відношення до життя, пошуки гармонії.

Емоційний інтелект (EQ) набагато більше, ніж класичний IQ, сприяє успіху,психічному та фізичному благополуччю людини. На відміну від традиційного IQ, емоційний інтелект може розвиватись.

Інструкція. Нижче вам будуть запропоновані висловлювання, які так чи інакшевідображають різні сторони вашого життя. Будь ласка, зазначте зірочкою або будь яким іншим знаком той стовпець з відповідним балом справа, який найбільше відображає ступінь вашої згоди з висловлюванням.

- Повністю не згоден (-3 бали).
- В основному не згоден (-2 бали).
- Частково не згоден (-1 бал).
- Згоден (+1 бал).
- В основному згоден (+2 бали).
- Повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

	Висловлювання	**Бал (ступінь згоди)**					
		-3	**-2**	**-1**	**+1**	**+2**	**+3**
1	Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті						
2	Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в моєму житті						

3	Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку						
4	Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів						
5	Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя						
6	Коли необхідно, я можу викликати в себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор						
7	Я стежу за тим, як я себе почуваю						
8	Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями						
9	Я здатний вислуховувати проблеми інших людей						
10	Я не зациклююся на негативних емоціях						
11	Я чутливий до емоційних потреб інших						
12	Я можу діяти заспокійливо на інших людей						
13	Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди						
14	Я намагаюся підходити творчо до життєвих проблем						
15	Я адекватно реагую на настрої, спонукання й бажання інших людей						
16	Я можу легко входити в стан спокою, готовності й зосередженості						
17	Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і розбираюся, у чому проблема						
18	Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення						

19	Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки «хорошої форми»						
20	Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито						
21	Я добре можу розпізнавати емоції за виразом обличчя						
22	Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти						
23	Я добре вловлюю знаки в спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують						
24	Люди вважають мене гарним знавцем переживань інших людей						
25	Люди, що усвідомлюють свої дійсні почуття, краще керують своїм життям						
26	Я здатний поліпшити настрій інших людей						
27	Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми						
28	Я добре налаштовуюся на емоції інших людей						
29	Я допомагаю іншим використовувати їхні спонукання для досягнення особистих цілей						
30	Я можу легко відключитися від переживання неприємностей						

Ключ до методики

Шкала «Емоційна обізнаність» – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.
Шкала «Управління своїми емоціями» – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.
Шкала «Самомотивація» – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.
Шкала «Емпатія» – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.
Шкала «Управління емоціями інших людей» – пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Підрахунок результатів тесту

За кожною шкалою вираховується сума балів з урахуванням знака відповіді (+ або –). Чим більше плюсова сума балів, тим більше виражений зазначений емоційний прояв.

Інтерпретація

Рівні парціального (окремо за кожною шкалою) емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів:

- 14 і більше – високий;
- 8-13 – середній;
- 7 і менш – низький.

Інтегративний (сума за всіма шкалами) рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками:

- 70 і більше – високий;
- 40-69 – середній;
- 39 і менше – низький.

1. Емоційна обізнаність – це усвідомлення і розуміння своїх емоцій, а для цього постійне поповнення власного словника емоцій.

Люди з високою емоційною обізнаністю в більшій мірі, ніж інші обізнані про свій внутрішній стан.

2. Управління своїми емоціями – це емоційна відхідливість, емоційна гнучкість, іншими словами, довільне керування своїми емоціями.

3. Самомотивація – управління своєю поведінкою, за рахунок керування емоціями.

4. Емпатія – це розуміння емоцій інших людей, вміння співпереживати поточному емоційному стану іншої людини, а також готовність надати підтримку. Це вміння зрозуміти стан людини за мімікою, жестами, відтінками мови, позою.

5. Розпізнавання емоцій інших людей – уміння впливати на емоційний стан інших людей.