

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

Факультет педагогіки і психології
Кафедра психології розвитку та консультування

Кваліфікаційна робота
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО
ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Спеціальність: 053 Психологія
ОПП «Психологія»

Здобувачки вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
групи ЗП-44
Строцень Василюк Олегівна

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:
кандидат психологічних наук, доцент
Адамська Зоряна Михайлівна

РЕЦЕНЗЕНТ:
Психолог Чортківського закладу
дошкільної освіти №3
Івануць Олександра Євстахівна

АНОТАЦІЯ

Строценъ В. О. Соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» зі спеціальності 053 Психологія. ТНПУ ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2026. 109 с.

У кваліфікаційній роботі визначено поняття, сутність та прояви синдрому емоційного вигорання у науково-психологічній літературі. Виявлено психологічні особливості емоційного вигорання вихователів у процесі професійної діяльності. Охарактеризовано важливі соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти. Здійснено емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників емоційного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Обґрунтовано програму психологічної профілактики емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти, метою якої визначено підвищення обізнаності вихователів щодо проявів емоційного вигорання, його негативних наслідків для педагогічної діяльності, а також розвиток у них навичок ефективної профілактики цього явища.

Ключові слова: емоційне вигорання, синдром емоційного вигорання, професійна діяльність вихователя, соціально-психологічні чинники розвитку емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти, програма профілактики емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти.

ANNOTATION

Strotsen V. O. Socio-Psychological Factors of Emotional Burnout Among Preschool Teachers. Qualification thesis for obtaining the Bachelor's degree in Specialty 053 Psychology. Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University. Ternopil, 2026. 109 p.

The qualification thesis defines the concept, essence, and manifestations of the emotional burnout syndrome in scientific and psychological literature. The psychological characteristics of emotional burnout among preschool education teachers in the process of their professional activity are identified. Important socio-psychological factors contributing to emotional burnout among preschool education teachers are characterized. An empirical study of the socio-psychological factors of emotional burnout among preschool education staff was conducted. A psychological prevention program aimed at reducing emotional burnout among preschool education teachers was substantiated. The purpose of the program is to increase teachers' awareness of the manifestations of emotional burnout, its negative consequences for pedagogical activity, and to develop their skills for the effective prevention of this phenomenon.

Keywords: emotional burnout, burnout syndrome, professional activity of a preschool teacher, socio-psychological factors of emotional burnout development among preschool education teachers, emotional burnout prevention program for preschool education teachers.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	8
1.1. Поняття, сутність та прояви емоційного вигорання у науково-психологічній літературі	8
1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання особистості у процесі професійної діяльності.....	20
1.3. Соціально-психологічні чинники та умови розвитку емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти.....	31
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	41
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти	41
2.2. Кількісний та якісний аналіз результатів емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти	47
РОЗДІЛ 3 МЕТОДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	62
3.1. Обґрунтування програми профілактики емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної Освіти.....	62
3.2. Психологічні рекомендації вихователям закладу дошкільної освіти щодо профілактики емоційного вигорання.....	71
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	87
ДОДАТКИ	96

ВСТУП

Актуальність дослідження. В сучасному соціумі, який характеризується інтенсивними соціальними трансформаціями, зростанням вимог до професійної діяльності та підвищеним рівнем психоемоційного напруження, особливого значення набуває проблема збереження психологічного здоров'я педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Професійна діяльність вихователя пов'язана з постійною відповідальністю за життя, здоров'я та розвиток дітей, необхідністю тривалого емоційного включення у взаємодію з вихованцями, їх батьками, колегами та адміністрацією. За таких умов у вихователів закладів дошкільної освіти зростає ризик хронічного професійного стресу, що створює підґрунтя для виникнення емоційного вигорання.

Зазначимо, що праця вихователя закладу дошкільної освіти належить до професій типу «людина – людина» і вимагає високого рівня емпатії, терпіння, емоційної стабільності та саморегуляції. Щоденне спілкування з дітьми дошкільного віку, вирішення конфліктних ситуацій з їх батьками, необхідність індивідуального підходу до кожної дитини, а також постійний контроль власних емоційних реакцій призводять до значного психоемоційного напруження. У разі відсутності достатніх особистісних ресурсів і сприятливих соціально-психологічних умов професійної діяльності у вихователів закладів дошкільної освіти поступово формується стан емоційного виснаження, який проявляється у зниженні професійної мотивації, емоційній відстороненості, формалізації педагогічної взаємодії та зменшенні задоволення від роботи.

Емоційне вигорання розглядається як складний соціально-психологічний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу, який не компенсується ефективними механізмами психологічної саморегуляції та соціальної підтримки. Для вихователів закладів дошкільної освіти цей синдром є особливо небезпечним, оскільки негативно впливає не лише на їхній психічний стан, а й на якість освітнього процесу, емоційний розвиток дітей та

соціально- психологічний клімат у дошкільному закладі. Вигорання вихователя часто може призводити до зниження педагогічної чутливості, а також втрати інтересу до інноваційної діяльності, формального виконання професійних обов'язків і зростання конфліктності у взаєминах з батьками та колегами.

Особливої гостроти проблема емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти набуває в умовах сучасних соціальних викликів, зокрема суспільної нестабільності, зростання соціальної напруги, воєнних подій, економічних труднощів та реформування системи освіти. За таких обставин професійне навантаження на вихователів суттєво зростає, тоді як можливості для психологічного відновлення залишаються обмеженими. Працівники з ознаками емоційного вигорання часто демонструють зниження працездатності, підвищену дратівливість, емоційну відчуженість, труднощі у професійному спілкуванні, що негативно позначається на якості дошкільної освіти та благополуччі дітей.

Важливим аспектом у вивченні емоційного вигорання вихователів є аналіз соціально-психологічних чинників, які зумовлюють його виникнення та розвиток. До таких чинників належать особливості міжособистісних стосунків у педагогічному колективі, стиль керівництва, рівень соціальної підтримки, організаційний клімат, специфіка професійної комунікації, а також соціальні очікування щодо ролі вихователя. Водночас індивідуально-психологічні характеристики особистості вихователя, зокрема рівень емоційної стійкості, стресостійкості, мотивації до професійної діяльності та наявність особистісних ресурсів, тісно взаємодіють із соціальними умовами праці, підсилюючи або, навпаки, послаблюючи прояви емоційного вигорання.

Профілактика емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти є важливою складовою системи психологічного супроводу педагогічних працівників і передбачає цілеспрямовану роботу як на індивідуальному, так і на груповому рівнях. Водночас суттєвого значення набуває підвищення рівня обізнаності вихователів та адміністрації закладів дошкільної освіти щодо сутності, детермінант, чинників і наслідків емоційного вигорання. Формування професійної культури, в якій турбота про психологічне благополуччя педагога

визнається пріоритетною цінністю, сприятиме зниженню ризику розвитку синдрому вигорання та підвищенню якості освітніх послуг.

Аналіз наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених (Б. Акман, А. Дворкін, С. Джексон, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Дж. Кін, Д. Касарес, Л. Карамушка, К. Маслач, С. Максименко, Л. Найг, Н. Таскина, Л. Тищук, Д. Трунов, Я. Ванг, Л. Юр'єва, Т. Яценко, ін.) свідчить, що своєчасна діагностика емоційного вигорання, раннє виявлення його симптомів і впровадження ефективних профілактичних програм дають змогу зберегти професійне здоров'я педагогів, підвищити рівень їх професійної самореалізації та задоволеності працею. Водночас проблема соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти залишається недостатньо вивченою, що зумовлює необхідність подальших наукових розвідок.

З огляду на викладене, можна стверджувати, що феномен емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти є не лише науковою, а й соціально значущою проблемою, від розв'язання якої залежить ефективність функціонування системи дошкільної освіти загалом. Саме тому дослідження соціально-психологічних чинників, механізмів прояву та шляхів профілактики емоційного вигорання вихователів є вкрай необхідним і має важливе теоретичне та практичне значення. Відтак, актуальність проблеми зумовила вибір нами теми кваліфікаційної роботи – **«Соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти»**.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання вихователя закладу дошкільної освіти.

Предметом дослідження є соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування й емпіричне вивчення соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти.

Завдання дослідження:

1. Визначити поняття, сутність та прояви емоційного вигорання у науково-психологічній літературі.

2. Виявити психологічні особливості емоційного вигорання особистості у процесі професійної діяльності.

3. Охарактеризувати соціально-психологічні чинники та умови розвитку емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти.

4. Дослідити соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти, провести кількісний та якісний аналіз здобутих результатів.

5. Обґрунтувати та розробити комплексну програму психологічної профілактики емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти, а також розробити психологічні рекомендації.

Методи дослідження:

теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, класифікація наукових даних з проблеми дослідження;

емпіричні: діагностичні методики – опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, методика діагностики рівня емоційного вигорання К. Масlach і С. Джексона в модифікації В. Бойка, методика самооцінки психічних станів Г. Айзенка;

статистичні: методи математичної статистики, графічного відображення результатів, кількісної і якісної обробки здобутих емпіричних даних.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти проводилось на базі закладів дошкільної освіти м. Тернополя. Загальну експериментальну групу досліджуваних склали 50 осіб, педагогічний стаж – від 5 до 28 років.

Теоретичне значення дослідження полягає у комплексному науково-практичному обґрунтуванні соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти. Зокрема, визначено поняття, і сутність та прояви емоційного вигорання у науково-психологічній літературі, виявлено індивідуально-психологічні особливості емоційного вигорання

особистості у процесі професійної діяльності, охарактеризовано соціально-психологічні чинники та умови емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти, запропоновано дієві форми, методи та засоби психологічної профілактики емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти, уточнено і поглиблено розуміння змісту понять «вигорання», «емоційне вигорання», «соціально-психологічні чинники емоційного вигорання».

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання отриманих теоретичних положень і емпіричних результатів у діяльності практичних психологів, адміністрації та педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Матеріали роботи можуть бути застосовані для виявлення соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователів ЗДО, діагностики рівня та особливостей проявів емоційного вигорання у професійній діяльності педагогів. Розроблена та обґрунтована комплексна програма психологічної профілактики емоційного вигорання, а також сформульовані психологічні рекомендації можуть бути використані в практиці психологічного супроводу педагогічних колективів, у системі підвищення кваліфікації вихователів, під час проведення тренінгових і корекційно-профілактичних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я фахівців.

Структура та обсяг дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури, а також додатків. Загальний обсяг роботи складає 109 сторінок, обсяг основного тексту – 86 сторінок. Список використаних джерел та літератури налічує 91 позицію. Кількість додатків – 2.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1 Поняття, сутність та прояви емоційного вигорання у науково-психологічній літературі

Емоційне вигорання є поширеним психологічним феноменом, який негативно позначається на психоемоційному стані фахівця, на стані його здоров'я, а також на результативності професійної діяльності та якості міжособистісної взаємодії. У професійній діяльності вихователя закладу дошкільної освіти ця проблема набуває особливої значущості, оскільки робота з дітьми дошкільного віку потребує постійного емоційного включення, високої відповідальності та здатності до тривалої саморегуляції. Вивчення емоційного вигорання дає змогу осмислити його сутність, основні прояви та механізми формування, а також створює підґрунтя для розробки заходів профілактики і психокорекції.

Синдром емоційного вигорання широко представлений у науково-психологічній літературі як багатоаспектне явище, що формується внаслідок тривалого професійного стресу та хронічного емоційного навантаження. У діяльності вихователя закладу дошкільної освіти він проявляється у психологічному виснаженні, зниженні емоційної чутливості, втраті інтересу до педагогічної роботи, формуванні емоційної відстороненості у взаємодії з дітьми та зниженні задоволеності власною професійною діяльністю. У наукових працях підкреслюється, що несвоєчасне виявлення емоційного вигорання може спричиняти професійну деформацію особистості, емоційну апатію, погіршення якості педагогічної взаємодії та розвиток психосоматичних розладів.

Як зазначає В. Шевчук, проблема емоційного вигорання відносно нещодавно стала предметом системного наукового аналізу, проте за короткий час набула значного поширення у науково-психологічних дослідженнях. Термін

«емоційне вигорання» уведено у науковий обіг американським психоаналітиком Г. Фрейденбергером у 1974 році. На основі клінічних спостережень він описав стан глибокої втоми, емоційного виснаження та апатії у представників професій, діяльність яких передбачає постійну емоційну віддачу. Вчений розглядав вигорання як результат надмірного використання емоційних ресурсів без достатнього відновлення, що призводить до зниження професійної ефективності, втрати мотивації та розвитку психосоматичних порушень [85].

Подальший розвиток концепції емоційного вигорання пов'язаний із працями К. Маслач, яка разом із С. Джексон у 1981 році запропонувала модель синдрому, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. У діяльності вихователя деперсоналізація може виявлятися у формальному або емоційно відстороненому ставленні до дітей, а редукція професійних досягнень – у зниженні впевненості у власній педагогічній компетентності та професійній значущості. Завдяки працям К. Маслач синдром емоційного вигорання був виокремлений як самостійний психологічний феномен, а методика «Maslach Burnout Inventory» (MBI) набула статусу міжнародного стандарту діагностики вигорання у професіях типу «людина – людина», зокрема у сфері дошкільної освіти [73].

Паралельно з дослідженнями К. Маслач феномен емоційного вигорання аналізувався в межах різних наукових підходів – психофізіологічного, когнітивно-поведінкового, особистісно-орієнтованого, а також організаційно-психологічного. У 1980–1990-х роках активізувалися міждисциплінарні дослідження, у межах яких синдром емоційного вигорання почали розглядати як наслідок хронічного професійного стресу, зумовленого поєднанням зовнішніх умов праці та індивідуально-психологічних особливостей особистості [35].

У медичній науці емоційне вигорання поступово почали розглядати як чинник ризику розвитку порушень психічного і фізичного здоров'я. Було встановлено, що високий рівень вигорання пов'язаний із підвищеною схильністю до депресивних і тривожних розладів, серцево-судинних

захворювань, зниження імунітету та психосоматичних порушень. У 2019 р. ВООЗ включила синдром емоційного вигорання до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11), визначивши його як синдром, пов'язаний із хронічним стресом на роботі, який не був успішно подоланий [60].

У 2000-х роках дослідники зосередили увагу на вивченні механізмів розвитку синдрому емоційного вигорання та його психофізіологічних основ. Встановлено, що стан вигорання супроводжується змінами у функціонуванні лімбічної системи, порушеннями секреції кортизолу та зниженням активності префронтальної кори головного мозку, що відповідає за процеси самоконтролю і регуляції поведінки. Це свідчить про наявність у синдромі не лише психологічного, а й біологічного підґрунтя, що зумовило появу нових підходів до його діагностики з урахуванням фізіологічних показників [34].

Паралельно у науково-психологічній літературі вивчаються соціальні та культурні особливості синдрому емоційного вигорання. Встановлено, що рівень і характер його проявів залежать від соціального середовища професійної діяльності, трудових традицій, стилю управління та культурних норм ставлення до праці. У діяльності вихователя закладу дошкільної освіти ці чинники мають особливе значення, оскільки професійна взаємодія ґрунтується на постійному емоційному залученні та міжособистісному спілкуванні.

У пострадянських країнах, зокрема в Україні, інтерес до проблеми емоційного вигорання почав активно зростати з початку 2000-х років. Дослідники Л. Карамушка, С. Максименко, Ю. Жогно, Т. Яценко зосередили увагу на вивченні професійного вигорання в освітян, у тому числі вихователів закладів дошкільної освіти, а також медичних і соціальних працівників. При цьому наголошується на важливості їх соціально-психологічної підтримки, розвитку емоційного інтелекту та культури збереження психічного здоров'я.

Значний інтерес становлять дослідження емоційного вигорання у педагогічній сфері. О. Льошенко, В. Кондратьєва довели, що педагоги, зокрема ті, які працюють з дітьми молодшого та дошкільного віку, часто зазнають професійного перевантаження, емоційного напруження та дефіциту підтримки. Вивчення вигорання серед педагогів дало змогу з'ясувати вплив

організаційного клімату, стилю керівництва, умов праці та взаємодії з батьками і дітьми на розвиток синдрому. У межах педагогічної психології формуються рекомендації із профілактики емоційного вигорання, які передбачають супервізію, менторську підтримку, розвиток рефлексії та навичок емоційної саморегуляції [52].

У 2010-х роках проблема емоційного вигорання стала об'єктом досліджень у сфері організаційного розвитку та управління персоналом компанії. В цьому аспекті запроваджуються програми профілактики вигорання, використовуються практики «mindfulness», «коучинг», «wellbeing-менеджмент» та інші підходи. Синдром розглядається С. Мащак як чинник, що безпосередньо впливає на продуктивність професійної діяльності, рівень залучення працівників та плинність кадрів, що є актуальним і для сфери дошкільної освіти. Водночас підкреслюється, що профілактика вигорання є не лише відповідальністю самого вихователя, а й важливим завданням керівництва закладу освіти [58].

Як пишуть Л. Яценко і Н. Перхайло, початок пандемії COVID-19 у 2020 році спричинив нову хвилю досліджень синдрому емоційного вигорання. В умовах соціальної ізоляції, зростання професійного навантаження та істотної невизначеності було зафіксовано підвищення рівня вигорання у представників різних професій, зокрема сфери «людина – людина» [90]. Для вихователів закладів дошкільної освіти цей період характеризувався підвищеним емоційним напруженням і потребою адаптації до нових умов професійної діяльності, що зумовило актуалізацію наукових досліджень проблеми емоційного виснаження.

Наукові підходи до вивчення емоційного вигорання сформувалися в межах міждисциплінарних досліджень психології, медицини, соціології та педагогіки. Так, психофізіологічний підхід Т. Кандиби розглядає синдром як наслідок тривалого емоційного напруження, що призводить до виснаження нервової системи та порушення соматичного балансу організму. У межах цього підходу увага зосереджується на нейрофізіологічних механізмах, зокрема змінах у центральній нервовій системі та гормональних дисбалансах (кортизол, адреналін), які виникають під впливом хронічного стресу. Унаслідок цього

знижуються адаптаційні можливості організму, порушується сон, знижується імунітет і зростає ризик розвитку психосоматичних захворювань [34].

Особистісно-орієнтований підхід розглядає емоційне вигорання як результат взаємодії зовнішніх умов професійної діяльності та індивідуально-психологічних характеристик особистості. У цьому контексті Г. Рідкодубська пропонує враховувати рівень тривожності, самоконтролю, а також емоційної стабільності, схильність до перфекціонізму та гіпервідповідальності, які можуть підвищувати вразливість вихователя до вигорання [77].

Організаційно-психологічний підхід акцентує увагу на умовах праці, стилі керівництва, характері професійної комунікації та системі оцінювання працівників. Згідно з цим підходом, як пише С. Мащак, саме організаційні чинники, зокрема надмірне навантаження, обмежена автономія та відсутність ефективного зворотного зв'язку, сприяють виникненню емоційного вигорання. Дослідники підкреслюють, що профілактика синдрому є спільною відповідальністю працівника і адміністрації закладу освіти, що передбачає впровадження підтримувальних управлінських і HR-практик [58].

Когнітивно-поведінковий підхід (Н. Перегончук та ін.) розглядає синдром емоційного вигорання як наслідок формування дисфункційних установок, ірраціональних переконань і неадекватних когнітивних схем, що впливають на професійну поведінку особистості [71]. У діяльності вихователя закладу дошкільної освіти вирішальне значення має спосіб усвідомлення власної ролі, відповідальності за розвиток дитини та оцінка результатів педагогічної праці. Установки на кшталт «я маю бути ідеальним вихователем», «я не можу відмовити батькам», «помилки у роботі з дітьми неприпустимі» зумовлюють постійне внутрішнє напруження, самокритику та емоційне виснаження. Корекція таких переконань у межах когнітивно-поведінкової терапії сприяє зниженню рівня емоційного вигорання та запобіганню його повторному розвитку.

У межах екзистенційно-гуманістичного підходу синдром емоційного вигорання інтерпретується як прояв кризи особистісного сенсу професійної діяльності. Представники цього напрямку, зокрема В. Франкл і Р. Мей,

розглядають вигорання як результат втрати внутрішньої мотивації, відчуття значущості та цінності власної праці [81]. Відповідно, вважаємо, що для вихователя дошкільного закладу така криза може виникати в умовах рутинності педагогічного процесу, емоційної перевантаженості та недостатнього суспільного визнання професії. За відсутності усвідомлення власної місії у вихованні та розвитку дітей знижується життєвий тонус і професійне залучення. У цьому контексті важливого значення набувають пошук сенсу діяльності, самореалізація та творчий підхід до педагогічної роботи. Практики, засновані на цьому підході, включають логотерапію, арт-терапію та коучинг життєвих цілей.

У вітчизняній психологічній науці проблема емоційного вигорання педагогічних працівників, зокрема вихователів закладів дошкільної освіти, також є предметом активних досліджень. Л. Карамушка, С. Максименко, Т. Яценко та інші вчені акцентують увагу на ролі соціально-психологічних чинників, серед яких «групова підтримка, рівень соціального капіталу в колективі, адаптаційні стратегії» [36, с. 74]. Науковці наголошують, що емоційне вигорання вихователя не слід розглядати виключно як індивідуальну проблему, оскільки воно значною мірою відображає особливості організації професійного середовища та міжособистісних взаємин у педагогічному колективі.

Так, у дослідженнях вченої А. Костюк синдром емоційного вигорання визначається як стійкий психоемоційний стан, що формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу, особливо в умовах постійної міжособистісної взаємодії [46]. Для діяльності вихователя закладу дошкільної освіти характерна інтенсивна емоційне включення у спілкування з дітьми, батьками та колегами, що сприяє поступовому виснаженню емоційних, когнітивних і фізичних ресурсів. У структурі синдрому виокремлюють емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень. Такий стан порушує адаптаційні можливості педагога, знижує мотивацію до діяльності та ускладнює педагогічну взаємодію. У психології він

розглядається як захисна реакція на хронічне перевантаження та дефіцит емоційних ресурсів.

Вчена Н. Абдюкова трактує синдром емоційного вигорання як форму психологічної дезадаптації, що виникає у відповідь на тривалу дію емоційно напружених і виснажливих робочих ситуацій. Дослідниця зазначає, що це явище є типовим для професій типу «людина – людина», зокрема педагогів дошкільної освіти. Синдром формується поступово, набуваючи рис хронічного емоційного виснаження, що впливає як на особистісну сферу, так і на рівень професійної компетентності [1]. У професійній діяльності вихователя аналізований процес супроводжується негативними змінами у ставленні до педагогічної роботи, зниженням емпатійності, емоційною спустошеністю та відчуттям власної професійної неефективності.

І. Брецько розглядає синдром емоційного вигорання як внутрішній особистісний конфлікт, що виникає внаслідок значної невідповідності між професійними очікуваннями та реальними умовами діяльності [13]. У роботі вихователя така невідповідність може проявлятися у зіткненні ідеалізованих уявлень про педагогічну діяльність з високим рівнем навантаження та емоційної відповідальності. Унаслідок знижується задоволеність працею, з'являються втома, розчарування, цинізм, а інколи й агресивні реакції. Вигорання формується на тлі постійного емоційного напруження за відсутності можливостей для психологічної розрядки та може проявлятися не лише емоційно, а й у поведінці, зокрема через уникнення відповідальності або соціальну ізоляцію.

На думку Ю. Овчаренка, синдром емоційного вигорання є специфічною формою психологічного виснаження, що виникає в умовах тривалого перебування у стресогенному професійному середовищі та супроводжується втратою сенсу професійної діяльності [76]. У діяльності вихователя він охоплює емоційну сферу (виснаження, апатію), мотиваційну (зниження прагнення до професійних досягнень) і поведінкову (формальне виконання обов'язків, ухилення від активної взаємодії). Важливою ознакою є втрата ідентифікації з професійною роллю, що зумовлює емоційну відстороненість. У

науковому контексті цей синдром розглядається як поєднання реактивного та захисного механізмів, а його вивчення є необхідним для запобігання професійній деформації та збереження психічного здоров'я вихователя.

О. Хайрулін розглядає синдром емоційного вигорання як сукупність симптомів, що відображають емоційне, інтелектуальне та фізичне виснаження особистості й виникають унаслідок тривалого професійного стресу [81]. Відповідно, в діяльності вихователя закладу дошкільної освіти розвиток цього синдрому зумовлюється постійною емоційним включенням у взаємодію з дітьми, батьками та колегами за недостатнього рівня навичок емоційної саморегуляції. Вигорання при цьому проявляється у зниженні емоційної чутливості, відчутті безпорадності, фрустрації, знеціненні власних професійних зусиль, а також критичному переосмисленні педагогічної ролі. У психологічній науці цей синдром трактується як форма дезадаптації, що за відсутності своєчасної корекції може переходити у глибші порушення – тривожні та депресивні стани, а також соматичні захворювання.

О. Льошенко та В. Кондратьєва доводять, що синдром емоційного вигорання має багатовимірні прояви, які охоплюють емоційну, когнітивну, поведінкову, фізіологічну та соціальну сфери життєдіяльності особистості [52]. У професійній діяльності вихователя ці прояви формуються поступово й нерідко залишаються непоміченими на початкових етапах, проте з часом набувають вираженого та деструктивного характеру. Одним із провідних симптомів є емоційне виснаження, що виявляється у відчутті постійної втоми, яка не зникає після відпочинку. Внаслідок цього знижується рівень енергії та професійного ентузіазму, а виконання педагогічних обов'язків викликає відчуття перевтоми ще до початку роботи. В емоційній сфері за умов вигорання спостерігається зменшення здатності до співпереживання, ослаблення емпатії, поява байдужості у взаємодії з дітьми та дорослими. Нерідко виникає дратівливість, нехарактерна для особистості раніше, реакції стають імпульсивними або навіть агресивними. Посилюється внутрішня напруженість, що може призводити до емоційних зривів або, навпаки, до стану емоційного відсторонення.

Г. Мешко доведено, що згодом у структурі синдрому формується деперсоналізація, яка проявляється у відчуженому, формалізованому та байдужому ставленні до учасників освітнього процесу [59]. Вихователь може починати сприймати дітей, батьків чи колег як джерело постійних труднощів і перевантаження. У педагогічній професії це є особливо небезпечним, оскільки призводить до втрати гуманістичної спрямованості діяльності. Важливим проявом синдрому є також зниження професійної самооцінки. Вихователь починає сумніватися у власній компетентності, втрачає віру у здатність впливати на результати виховання та розвитку дітей. Формується відчуття беззмістовності зусиль і марності виконуваних обов'язків. Професійна діяльність вихователя при цьому набуває механічного характеру, здійснюється «автоматично», без внутрішньої зацікавленості та усвідомлення педагогічної місії.

І. Вахоцька пише, що у когнітивній сфері вихователя спостерігаються порушення концентрації уваги, зниження здатності до аналізу та ускладнення процесу прийняття педагогічних рішень. У нього може виникати відчуття «затуманеності» свідомості, втрати контролю над перебігом думок. Знижується обсяг оперативної пам'яті та швидкість мислення. Серед поведінкових проявів характерними для вихователя дошкільця є уникнення виконання професійних завдань, зростання прокрастинації, формалізм у роботі з дітьми. Вихователь прагне обмежити міжособистісні контакти, уникає додаткової відповідальності, схильний до ізоляції. Посилюється конфліктність у колективі, можливі порушення трудової дисципліни та професійної етики [15].

О. Овчаренко стверджує, що фізіологічні прояви синдрому емоційного вигорання у вихователів закладів дошкільньої освіти виражаються у хронічній втомі, головному болю, порушеннях сну, розладах травлення та ослабленні імунної системи. Часто спостерігаються серцево-судинні порушення, м'язовий біль, коливання артеріального тиску. Можливі як безсоння, так і підвищена сонливість вихователів. Змінюється їх харчова поведінка – від зниження апетиту до переїдання, що спричиняє коливання маси тіла. Таким чином,

психоемоційне перенавантаження знаходить відображення у соматичних симптомах, які не завжди своєчасно усвідомлюються та коригуються [76].

За словами І. Філіпенко, на рівні особистісного самосприйняття у вихователя з'являються відчуття внутрішньої спустошеності, безнадійності та розчарування у власній професійній діяльності. У нього можуть виникати депресивні або тривожні стани, підвищена тривожність, підозріливість і постійна психічна напруга. Вихователь дошкільного закладу поступово втрачає здатність отримувати задоволення не лише від роботи, а й від повсякденного життя. Зникає інтерес до спілкування, дозвілля, особистих досягнень. У соціальному вимірі синдром емоційного вигорання проявляється через ізоляцію, конфлікти в педагогічному колективі, уникнення командної взаємодії. Послаблюються соціальні зв'язки, знижується значущість підтримки з боку близьких, нерідко виникає бажання змінити професію або припинити педагогічну діяльність [80].

На пізніх етапах розвитку емоційного вигорання, як пише Л. Даниленко, у вихователів закладів дошкільної освіти можуть спостерігатися апатія, втрата життєвих і професійних смислів, зниження загальної активності та інтересу до діяльності. У таких умовах окремі педагогічні працівники вдаються до зловживання алкоголем, нікотином або іншими психоактивними речовинами як способу тимчасового зняття внутрішньої напруги. У найбільш складних випадках у них фіксується розвиток психосоматичних захворювань, клінічних депресивних станів, а іноді й спостерігається поява суїцидальних думок [89].

Т. Яценко, Б. Іваненко описують синдром емоційного вигорання, який має чітко виражений поетапний характер формування – від початкових проявів перевтоми до глибоких психологічних і фізіологічних порушень. Його симптоми слід розглядати як серйозний сигнал необхідності звернення по психологічну, медичну або соціальну допомогу [91]. Відповідно, особливого значення набуває своєчасне розпізнавання проявів вигорання як самими вихователями, так і адміністрацією закладу та педагогічним колективом. Ігнорування цих симптомів негативно позначається не лише на якості професійної діяльності, а й на загальному благополуччі особистості.

Причини синдрому емоційного вигорання, стверджує М. Павлюк, мають багатофакторний характер і охоплюють як умови професійної діяльності, так і індивідуально-особистісні особливості людини. Вони не обмежуються лише перевтомою чи нестачею відпочинку, хоча ці чинники відіграють важливу роль. Однією з провідних причин є хронічний професійний стрес, що виникає внаслідок постійного емоційного тиску, високих вимог до результатів роботи, обмежених ресурсів та значної відповідальності [69]. Це є характерним і для професій типу «людина–людина», зокрема для педагогів дошкільної освіти, діяльність яких пов'язана з безперервною міжособистісною взаємодією.

Суттєвим чинником розвитку вигорання Н. Перхайло називає надмірне емоційне навантаження [72], з яким вихователь також стикається щоденно. Воно зумовлене необхідністю постійної емоційного включення, співпереживання дітям, підтримки батьків та регулювання міжособистісних взаємин у групі. Такі умови виснажують психічні ресурси, особливо за відсутності можливостей для повноцінного відновлення. Часто вихователі не дають змоги собі проявів втоми чи слабкості, оскільки від них очікується емоційна стабільність і роль «опори» для інших, що стає одним із внутрішніх чинників розвитку вигорання.

Вагомою причиною розвитку вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти, як і в викладачів вищих навчальних закладів, услід за Н. Чепелевою назвемо також дефіцит соціальної підтримки як у професійному середовищі, так і поза його межами [83]. Вихователь може не мати можливості поділитися переживаннями, не отримувати емоційного підкріплення або визнання з боку колег, керівництва чи близьких. Це формує відчуття ізоляваності, безпорадності та знецінення власних зусиль, що посилює прояви емоційного виснаження. У педагогічних колективах із напруженим мікрокліматом або конфліктними взаєминами ризик виникнення синдрому суттєво зростає.

Ще однією причиною розвитку вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти І. Олійник називає розбіжність між очікуваннями вихователя та реальними умовами професійної діяльності. Початкові ідеали, прагнення до

самореалізації й бажання бути корисним можуть вступати в суперечність із низьким соціальним статусом професії, формалізмом, бюрократичним навантаженням і обмеженими можливостями впливу на освітній процес. Таке розчарування призводить до втрати сенсу діяльності та сприяє розвитку емоційного виснаження. У сфері освіти це часто пов'язано з перевантаженням документацією, що нівелює гуманістичну та творчу складову професії [67].

До причин розвитку синдрому емоційного вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти І. Олендер відносить і відсутність можливостей для кар'єрного зростання або професійного розвитку. Тривале перебування педагогічних працівників в одному професійному статусі, одноманітність завдань і рутинність діяльності сприяють формуванню відчуття застою, втрати інтересу до роботи та зниження мотивації. Вказане поступово призводить до знецінення результатів власної праці та відчуття марності зусиль [48].

Низький рівень оплати праці за умов високого емоційного та фізичного навантаження, на думку Г. Майбороди, також може бути суттєвим чинником емоційного вигорання педагогів закладів освіти. При цьому невідповідність між витраченими зусиллями та матеріальною винагородою формує почуття несправедливості, незадоволеності й демотивації. Водночас перфекціонізм, гіпервідповідальність, надмірна емпатійність і емоційна нестійкість підвищують уразливість до професійного виснаження. Такі педагогічні працівники часто працюють на межі власних можливостей, ігнорують потребу у відпочинку, схильні до самопожертви й гостро переживають будь-які помилки, що поступово призводить до виснаження внутрішніх ресурсів [53].

Вагому роль у формуванні синдрому емоційного вигорання працівників Л. Карамушка відводить організаційній культурі закладу чи установи, в основі якої – система цінностей, стиль управління, рівень відкритості комунікації та психологічної підтримки персоналу [35]. Авторитарний стиль керівництва закладу дошкільної освіти, надмірний контроль за діяльністю вихователів, дефіцит довіри й автономії створюють напружене емоційне середовище, яке сприяє накопиченню хронічного стресу. За умов, коли в педагогічному колективі закладу дошкільної освіти не прийнято відкрито обговорювати

емоційні труднощі, звертатися по допомогу чи визнавати втому, вихователі змушені приховувати власний психоемоційний стан, що лише поглиблює прояви професійного виснаження та ускладнює їх своєчасну корекцію.

Отже, синдром емоційного вигорання у науково-психологічній літературі розглядається як складне психоемоційне явище, що формується внаслідок тривалого впливу стресогенних чинників, інтенсивного емоційного навантаження та специфіки професійної діяльності вихователя закладу дошкільної освіти. Його сутність полягає у поступовому виснаженні внутрішніх ресурсів особистості, зниженні емоційного включення та мотивації до професійної діяльності, що супроводжується хронічною втомою, байдужістю, знеціненням результатів власної праці та зниженням її ефективності. Прояви цього синдрому охоплюють емоційну, когнітивну, фізіологічну, поведінкову й соціальну сфери, негативно впливаючи як на психологічне благополуччя вихователя, так і на якість освітнього процесу. Усвідомлення сутності, ознак і механізмів розвитку емоційного вигорання є передумовою його своєчасного виявлення, профілактики та подолання, що набуває особливої значущості в контексті професійної діяльності вихователів закладів дошкільної освіти.

1.2 Психологічні особливості емоційного вигорання особистості у процесі професійної діяльності

В сучасних умовах посилення темпу життя, зростання обсягу трудових навантажень і психологічного тиску на педагогів особливої значущості набуває вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти у процесі професійної діяльності. Це явище виступає складним інтегративним феноменом, що охоплює емоційну, мотиваційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості, поступово призводячи до виснаження внутрішніх ресурсів, зниження професійної ефективності та порушення психічного і фізичного здоров'я. Емоційне

вигорання негативно впливає на самопочуття вихователя та суттєво знижує якість організації освітнього процесу, провокуючи конфлікти в колективі та формування несприятливого соціально-психологічного клімату.

Емоційне вигорання вихователів є однією з важливих проблем сучасної психології праці, що зумовлена високим психоемоційним навантаженням, постійною необхідністю адаптації до змін у навчально-виховному процесі та високими очікуваннями щодо результатів роботи. Проявляється воно у вигляді хронічної втоми, емоційного виснаження, зниження мотивації, байдужості до педагогічної діяльності та втрати віри у власну професійну компетентність. Особливо вразливими до цього стану є вихователі, що щодня контактують з дітьми, вимагають високого рівня емоційного залучення та підтримки, часто в стресових або конфліктних ситуаціях. У довгостроковій перспективі емоційне вигорання негативно впливає на ефективність педагогічної діяльності, психологічне благополуччя та якість міжособистісної взаємодії з колегами і дітьми, що потребує глибокого аналізу його психологічних механізмів.

Д. Асонов визначає емоційне вигорання як складний психоемоційний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу, емоційного перенапруження та дефіциту ресурсів для відновлення. Для вихователів цей стан проявляється хронічною втомою, зниженням емоційної чутливості, втратою інтересу до педагогічної діяльності, апатією та байдужістю до результатів роботи з дітьми. Вигорання формує поступове погіршення когнітивних і поведінкових функцій, що веде до зниження фахової мотивації, професійної самооцінки та ефективності діяльності, а також ускладнює міжособистісні стосунки в педагогічному колективі. У тяжчих випадках цей стан може стати передумовою розвитку тривожних і депресивних розладів [3].

І. Вахоцька підкреслює, що синдром емоційного вигорання професіонала – форма професійного дистресу, що виникає під впливом тривалого емоційного навантаження та інтенсивної взаємодії з дітьми, батьками та колегами за обмежених психологічних ресурсів. Він охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію (негативне або цинічне ставлення до оточуючих) і зниження відчуття професійної значущості [15]. Так, вихователь поступово втрачає

внутрішній зв'язок зі своєю діяльністю, відчуває психологічне відторгнення робочого середовища та труднощі у відновленні енергії після трудового дня. Це явище не обмежується втомою, а характеризується порушенням емоційної й мотиваційної сфери, коли педагог продовжує виконувати обов'язки, але втрачає психологічну присутність у процесі освітньої роботи.

А. Коняхін визначає емоційне вигорання як психологічну реакцію особи на хронічний робочий стрес, що проявляється у втраті емоційної, фізичної та розумової енергії [26]. У вихователів це виникає, коли вимоги професійної діяльності постійно перевищують їх адаптаційні можливості, а підтримка з боку колег або керівництва є недостатньою. Внаслідок такого процесу формується негативне ставлення до педагогічної ролі, коли робота сприймається як тягар. На початкових стадіях педагог закладу дошкільної освіти може не усвідомлювати проблему, оскільки вигорання розвивається поступово. З часом це призводить до втрати сенсу діяльності та соціальної ізоляції в колективі.

О. Керик зазначає, що емоційне вигорання фахівців системи «людина – людина» може бути наслідком тривалого емоційного перевантаження, що виникає внаслідок інтенсивної роботи з дітьми без адекватної психологічної компенсації. Цей стан характеризується відчуттям виснаження, роздратованістю, зниженням емпатії та емоційною холодністю у стосунках з підопічними та колегами. З психологічного погляду, це є захисним механізмом особистості, який дає змогу зменшити внутрішнє напруження через емоційне «відключення» від роботи. Проте такий захист є деструктивним, оскільки істотно знижує професійну задоволеність, самоцінність і порушує цілісність особистості, що може призвести до її професійної деформації професіонала [39].

Емоційне вигорання у професійному контексті Л. Леженіна визначає як патологічну адаптивну реакцію особистості на систематичний професійний тиск, що проявляється у формі емоційного відсторонення, демотивації і внутрішнього виснаження [51]. У випадку вихователів закладів дошкільної освіти цей стан проявляється, коли педагог, зберігаючи зовнішню

функціональність, відчуває внутрішню втому, байдужість до результатів своєї виховної діяльності, а також роздратованість та відсутність задоволення від взаємодії. Часто вказане супроводжується порушеннями сну, тривожністю, соматичними симптомами та зниженням соціальної активності. Особливістю емоційного вигорання є те, що його прояви не обов'язково залежать від об'єктивної складності роботи, а пов'язані з суб'єктивним сприйняттям навантаження та недостатньою психологічною підтримкою з боку оточення. Без своєчасного втручання цей стан може перейти у хронічну форму й унеможливити діяльність.

Причини емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти є багатофакторними та мають як індивідуальний, так і організаційний характер. Однією з основних О. Овчаренко називає надмірне навантаження та професійний стрес, з якими стикається педагог у щоденній взаємодії з дітьми, батьками та колегами [76]. Постійний тиск щодо виконання складних, часто суперечливих завдань, а також обмежений час на відпочинок чи відновлення енергії призводять до емоційного та фізичного виснаження. Високі очікування керівництва, батьків та суспільства формують у вихователя відчуття безвиході, коли результати праці не відповідають очікуванням або не отримують належного визнання.

Значущою причиною розвитку вигорання у педагогів Г. Майборода називає дефіцит ресурсів для виконання професійних обов'язків. Це стосується не лише матеріальних умов, а й психологічної підтримки з боку колег або керівництва. Вчитель чи вихователь, який не має можливості поділитися труднощами чи отримати ефективний зворотний зв'язок щодо своєї роботи, відчуває ізолюваність і безпорадність. Такі умови посилюють апатію, знижують мотивацію і сприяють формуванню емоційного вигорання [53].

Низька автономність у професійній діяльності також може бути в основі розвитку вигорання у фахівців, зокрема сфери психології, стверджує М. Міщенко [62]. Відсутність контролю над організацією освітнього процесу, жорстке регулювання робочих завдань та постійне втручання керівництва формують у фахівця відчуття фрустрації та безвиході. Особливо це

проявляється у закладах освіти із авторитарними стилями управління, де потреби персоналу враховуються недостатньо, що підвищує рівень стресу та ризик вигорання.

Соціально-психологічні фактори, пише А. Куфлієвський, також відіграють важливу роль у розвитку вигорання у професіоналів. Зокрема, за словами вченого, напружена атмосфера у колективі, конфлікти, відсутність командної підтримки та недооцінка зусиль значно підвищують ризик розвитку емоційного вигорання. Відсутність емоційної підтримки або неможливість вирішення конфліктних ситуацій призводять до психоемоційного та фізичного виснаження, втрати інтересу до роботи та формування емоційної відстороненості особистості від професійної діяльності [49].

С. Максименко пише, що особистісні характеристики вихователів також можуть сприяти виникненню вигорання. Зокрема, педагоги з високим рівнем перфекціонізму, які ставлять надвисокі вимоги до себе, часто схильні до самокритики та постійної внутрішньої напруги. Вони можуть надмірно вимагати не лише від себе, а й від колег чи дітей, що підвищує психоемоційне навантаження та сприяє формуванню емоційного вигорання [54].

Не менш важливим у розвитку вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти О. Мірошніченко вважає дефіцит навичок самоорганізації та управління часом [61]. Так, вихователі, які не здатні ефективно розподіляти робоче навантаження та адекватно реагувати на стресові ситуації, частіше піддаються емоційному вигоранню. Невміння керувати стресом і негативними емоціями спричиняє накопичення психічного тиску та виснаження. Також значною причиною є невизначеність професійних обов'язків або часті зміни ролі педагога, що провокує стрес та втрату орієнтації у професійній діяльності.

В. Москалець, Т. Колтунович доводять, що несприятливі умови освітнього середовища, такі як недостатнє або надмірне освітлення, шум у групі, підвищена температура в приміщенні чи відсутність належної організації робочого простору, можуть значно збільшувати фізичне та психоемоційне навантаження на вихователя закладу дошкільної освіти. Поєднання фізичного дискомфорту та постійного психологічного тиску суттєво підвищує ризик

розвитку емоційного вигорання, особливо коли педагогічне середовище не створює умов для відновлення ресурсів педагога [63].

Прояви емоційного вигорання у педагогів, пише Н. Перхайло, охоплюють емоційну, фізичну, когнітивну та поведінкову сфери особистості. Одним із основних проявів є емоційне виснаження, яке характеризується постійною втомою, відчуттям слабкості та дефіцитом енергії [72]. Вихователь починає відчувати, що його внутрішні ресурси виснажуються, а виконання навіть рутинних педагогічних завдань стає складним і непосильним. Це призводить до зниження задоволення від професійної діяльності, втрати внутрішньої радості від спілкування з дітьми та відчуття безсилля, неможливості зосередитися на завданнях та підвищеної схильності до стресових реакцій.

Істотним проявом розвитку вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти є деперсоналізація, що виражається у відчуженні від дітей, колег та батьків. Вихователь може ставитися до дітей та їхніх потреб з байдужістю, цинізмом, проявляти негативне ставлення до колег або батьків, втрачати здатність до емпатії та підтримки. Такі зміни у ставленні до оточуючих, пише О. Байер, знижують якість педагогічного процесу та сприяють виникненню конфліктів у колективі закладу дошкільної освіти, а також негативно впливають на емоційний клімат дитячої групи [75].

Не менш важливим проявом розвитку вигорання у фахівців соціономічних професій О. Романовська називає зниження професійної ефективності та мотивації [78]. Вихователь, який переживає вигорання, часто відчуває, що його зусилля залишаються непоміченими, результати роботи не відповідають очікуванням, що призводить до небажання активно виконувати свої обов'язки. Працівник освітньої сфери може працювати «за інерцією», знизивши емоційне та когнітивне залучення, що негативно впливає на продуктивність праці та професійну самооцінку. Відчуття незадоволення від результатів ще більше поглиблює його емоційне вигорання [55].

Дослідниця Н. Маляр-Газда пише, що фізичні прояви вигорання фахівців соціономічних професій включають постійну втому, головний біль, безсоння, порушення травлення, серцево-судинні симптоми та інші соматичні прояви. Ця

втома не зникає навіть після відпочинку, що є наслідком хронічного стресу та емоційного перевантаження. Професіонал при цьому може помічати, що його негативний психофізичний стан не покращується, навіть після нормалізації режиму сну або відпочинку, що вказує на необхідність звернення до професійної психологічної підтримки [56].

Н. Назарук доводить, що значні зміни під час розвитку вигорання у педагогів відбуваються також у когнітивній сфері. Вихователь може відчувати погіршення здатності до концентрації, труднощі з прийняттям рішень, забудькуватість та неуважність. Виконання навіть звичних педагогічних завдань стає проблематичним, що призводить до почуття розгубленості, втрати орієнтації у професійній діяльності та посилення робочого стресу [64].

Поведінкові прояви вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти, пише І. Олійник, включають соціальну відстороненість, уникнення спілкування з колегами та батьками, підвищену дратівливість, агресивність або байдужість до виконання професійних обов'язків. Такі зміни часто призводять до погіршення міжособистісних стосунків у колективі, конфліктів та зниження загального педагогічного клімату, що, у свою чергу, поглиблює стан емоційного вигорання. Вихователь дошкільця може уникати складних ситуацій у групі або проявляти пасивність у відповідь на педагогічні виклики [67].

Важливим проявом емоційного вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти, як стверджують Г. Беленька, О. Богініч, З. Борисова, є зниження самооцінки та сумнів у власних професійних компетенціях. Педагог починає відчувати, що його професійні знання та навички недостатні для ефективної роботи з дітьми, що проявляється у постійному самокритичному оцінюванні власних дій та фахових рішень. Відчуття невдачі, незадоволення результатами виховного процесу і порівняння себе з колегами підсилюють психологічне напруження та поглиблюють емоційне виснаження. У довгостроковій перспективі це може призвести до появи відчуття «порожнечі», коли щоденна робота в групі перестає приносити внутрішнє задоволення. Подібне зниження самооцінки асоціюється з підвищеною тривожністю, проявами депресивних симптомів, ризиком соціальної ізоляції [73].

Як стверджує М. Галяпа, наслідки емоційного вигорання у вихователів проявляються на декількох рівнях чи ступенях: особистісному, соціальному, організаційному, фізичному та ін.

1. Одним із важливих наслідків є зниження продуктивності праці. Втома, постійне психоемоційне перенавантаження і відчуття виснаження знижують здатність вихователя концентруватися на педагогічних завданнях, планувати та реалізовувати заняття з дітьми. Це може проявлятися у невчасному виконанні планів, упущенні важливих деталей у спостереженнях за розвитком дітей та менш ефективному вирішенні конфліктних ситуацій у групі. Як наслідок, знижується загальна ефективність виховного процесу, а також якість міжособистісної взаємодії з дітьми та колегами.

2. Другим наслідком є деградація професійних навичок та зниження мотивації до подальшого розвитку. Вихователь, який перебуває у стані вигорання, перестає прагнути до підвищення кваліфікації, освоєння нових методик навчання, участі у семінарах та педагогічних проектах. Відсутність прагнення до самовдосконалення та професійного зростання призводить до стагнації в педагогічній діяльності. Часто це супроводжується формуванням байдужості до роботи, втрати інтересу до інноваційних підходів у навчанні, а іноді й зміни робочого місця, що обумовлено спробою уникнути емоційного стресу, а не продуманим вибором професійного шляху.

3. Соціальні наслідки емоційного вигорання у вихователів також досить значущі. Зокрема, відчуження та деперсоналізація, що виникають на фоні хронічного стресу, призводять до зниження емоційної доступності педагога для дітей, колег та батьків. Такий вихователь може уникати контактів, відповідати на запити дітей та колег формально або із зневагою, що погіршує взаємодію у педагогічному колективі та формує негативний клімат у групі. В особистому житті це проявляється у зменшенні часу та енергії на спілкування з родиною, друзями та близькими, що спричиняє соціальну ізоляцію і посилює його психоемоційне виснаження.

4. Фізичні наслідки емоційного вигорання вихователів також є значущими. Постійний стрес і виснаження можуть провокувати головні болі,

безсоння, порушення апетиту, проблеми з серцево-судинною та травною системами, а також загальне зниження імунітету. Оскільки емоційне вигорання пов'язане з хронічним стресом, організм педагога поступово втрачає здатність адаптуватися до навантажень, що підвищує ризик розвитку таких захворювань, як гіпертонія, гастрит, депресивні стани та інші хронічні патології. Часто педагоги, не усвідомлюючи небезпеки, не звертаються за медичною допомогою вчасно, що поглиблює фізичні та психологічні проблеми.

5. Вплив на загальний рівень задоволеності життям є ще одним значним наслідком вигорання розвитку вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти. Такий вихователь може відчувати хронічне незадоволення, зменшення життєвої енергії та зниження впевненості у власних силах. Відчуття втрати сенсу праці, недостатнє визнання з боку колег, батьків та керівництва посилюють стрес і можуть призводити до депресивних станів або навіть суїцидальних думок, якщо не буде здійснена своєчасна підтримка та корекція психоемоційного стану [18].

Професійна незадоволеність, за словами І. Денищук, також належить до серйозних наслідків емоційного вигорання. Вихователі, що відчують вигорання, схильні до частих пропусків, лікарняних та тривалих відпусток, що створює додаткове навантаження на колектив та адміністрацію закладу дошкільної освіти. Необхідність перекваліфікації або пошуку нових кадрів призводить до зниження ефективності роботи всієї організації [23].

Нарешті, морально-психологічний клімат у колективі зазнає серйозного впливу. Вихователь, що страждає від вигорання, стає менш терпимим до колег, більш схильним до конфліктів та втрати командної взаємодії. Це погіршує робочі відносини, знижує ефективність комунікації, формує формальні та поверхові зв'язки в колективі і ускладнює досягнення спільних педагогічних цілей. У такому середовищі, пише О. Знанецька, зростає ризик повторного вигорання серед інших членів колективу, що створює замкнене коло факторів стресу [31].

Т. Скорик доводить, що профілактика емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти є надзвичайно важливим аспектом забезпечення

психічного та фізичного здоров'я педагогів, а також підтримки високого рівня ефективності їхньої професійної діяльності. Одним із важливих підходів до профілактики є зміцнення психоемоційної стійкості особистості. Вихователям необхідно навчатися ефективно регулювати власні емоції, підтримувати позитивний настрій і сприймати професійні труднощі не як особисту невдачу, а як завдання, що вимагають колективного або системного вирішення. Для цього доцільно впроваджувати спеціалізовані тренінги з розвитку емоційного інтелекту, які дають змогу розпізнавати власні емоційні стани, конструктивно реагувати на стресові ситуації та підтримувати внутрішній баланс у взаємодії з дітьми, колегами та батьками [79].

Не менш важливим аспектом Я. Юрків називає формування у фахівців соціономічних професій навичок стрес-менеджменту [88]. Вихователь, здатний ефективно долати психоемоційне напруження та стресові ситуації, має значно менший ризик розвитку емоційного вигорання. Техніки релаксації, медитації, дихальні вправи та помірні навантаження сприяють зниженню рівня стресу, відновленню внутрішньої енергії та підвищенню стійкості до професійних навантажень. Важливими у профілактиці є також регламентовані перерви під час робочого дня, які дають змогу педагогу відновлювати психічні ресурси і зменшувати накопичену втому, особливо у періоди активної взаємодії з дітьми.

Управління робочим навантаженням Т. Яценко називає ще одним важливим чинником профілактики вигорання [91]. Коли завдання вихователя чітко структуровані і не перевищують його професійних можливостей, це сприяє збереженню емоційної рівноваги та зменшенню ризику хронічного стресу. Надмірна вимогливість, невизначеність щодо очікувань або відсутність підтримки з боку керівництва, а також високий обсяг одночасних завдань підвищують психоемоційне навантаження і знижують мотивацію до ефективної роботи. Адміністрація закладу дошкільної освіти повинна моніторити обсяги роботи вихователів, створювати умови для виконання завдань у комфортному темпі та забезпечувати ресурсну підтримку, коли це необхідно.

Позитивні міжособистісні стосунки в колективі також є критично важливим аспектом профілактики емоційного вигорання працівників. Вчені

М. Корольчук, В. Корольчук, Л. Березовська стверджують, що взаємодія з колегами, можливість отримати емоційну та професійну підтримку у складних ситуаціях, спільне обговорення труднощів та обмін досвідом знижують рівень стресу та підвищують психоемоційну стійкість. Для цього доцільно організовувати тренінги на згуртування колективу, командні заходи або неформальні зустрічі, де вихователі можуть обмінюватися педагогічними напрацюваннями та отримувати моральну підтримку. Важливо забезпечити атмосферу довіри в колективі та конструктивне вирішення конфліктів, що запобігає емоційному напруженню та попереджає розвиток вигорання [44].

Підвищення автономії та контролю над професійною діяльністю вчена К. Малишева називає ефективним методом профілактики вигорання працівника [55]. Коли вихователь має можливість самостійно планувати заняття, приймати педагогічні рішення та впливати на організаційні процеси, вказане сприяє формуванню відчуття професійної компетентності та зменшує ризик виникнення емоційного виснаження. Чим більше педагог закладу дошкільної освіти контролює власну професійну діяльність, тим менше ймовірність того, що він втратить сенс професійної ролі або відчує фрустрацію від виконання обов'язків.

Програми психологічної підтримки та консультування Н. Коновчук називає ефективним засобом профілактики емоційного вигорання. Вони дають змогу звертатися за допомогою до фахівців у моменти психоемоційного перевантаження, навчитися керувати стресом та знаходити шляхи покращення загального психічного стану. Консультації психологів, коучів та педагогічних консультантів сприяють не лише вирішенню поточних проблем, а й формуванню здорового ставлення до власного психічного здоров'я, підвищенню усвідомленості щодо важливості профілактики вигорання [45].

Не менш значущим М. Батуріна називає раннє виявлення ознак вигорання, що дає змогу своєчасно коригувати навантаження та підтримувати професійні ресурси вихователя. Своєчасна діагностика психоемоційного стану, за словами дослідниці, може здійснюватися через регулярні бесіди з працівниками, опитування, систему зворотного зв'язку та організацію

індивідуальної підтримки. Це забезпечує попередження розвитку хронічного стресу у фахівців та зміцнює психологічну стійкість [6].

Отже, емоційне вигорання особистості у процесі професійної діяльності є складним багатовимірним психологічним феноменом, що формується внаслідок тривалого впливу хронічних професійних стресорів і виявляється у поступовому виснаженні емоційних ресурсів, зниженні мотивації та деформації ціннісного ставлення до праці. Його психологічні особливості полягають у поєднанні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, що супроводжуються зростанням тривожності, внутрішнього напруження, фрустрації та зниженням рівня саморегуляції. Емоційне вигорання негативно впливає не лише на ефективність професійної діяльності, а й на цілісність особистості, порушуючи її емоційний баланс, самооцінку, відчуття власної професійної значущості. Водночас його прояви істотно залежать як від індивідуально-психологічних характеристик особистості, так і від особливостей професійного середовища та наявності ресурсів психологічної стійкості, що зумовлює необхідність своєчасної профілактики й психологічного супроводу фахівців у процесі їх професійного становлення та самореалізації.

1.3 Соціально-психологічні чинники та умови розвитку емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти

Вивчення емоційного вигорання вихователя закладів дошкільної освіти є надзвичайно важливим для забезпечення їх професійного благополуччя та ефективності педагогічної діяльності. Оскільки вихователі щодня перебувають у безпосередньому контакті з дітьми, що вимагає від них значних психологічних і емоційних ресурсів, то без належної підтримки та розуміння соціально-психологічних чинників їх діяльності, педагоги стають вразливими до розвитку емоційного вигорання, що негативно впливає на якість освітнього процесу, взаємодію з дітьми та їх психічне здоров'я. Тому вивчення цих

чинників є необхідним для розробки стратегій профілактики вигорання та підтримки психоемоційної стійкості педагогів в умовах дошкільної освіти.

Професійна діяльність вихователя А. Богуш називає однією з найбільш відповідальних у сфері освіти, оскільки вона передбачає не лише організацію освітнього процесу, а й забезпечення емоційного, соціального та фізичного розвитку дітей. Робота вихователя передбачає високий рівень емоційного залучення, психічної витривалості та високого професіоналізму. Щоденний контакт з великою групою дітей, різноманітні педагогічні завдання та вимоги до підтримки індивідуальних потреб кожної дитини створюють значний психоемоційний тягар, який у довгостроковій перспективі може сприяти емоційному виснаженню та формуванню синдрому професійного вигорання [7].

Одним із важливих соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти є емоційна інтенсивність роботи. Педагог закладу дошкільної освіти щодня переживає широкий спектр емоційних станів, пов'язаних із взаємодією з дітьми: від радості та задоволення до роздратування, тривоги або занепокоєння щодо поведінки окремих дітей. Ця постійна емоційна активність потребує не тільки емпатії та чутливості, а й високого рівня саморегуляції. Нездатність ефективно контролювати власні емоції може призвести до відчуття виснаження, зниження професійної ефективності та емоційного дистанціювання від дітей [18].

Важливим чинником емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти є соціальна підтримка у колективі та взаємодія з батьками. Позитивні міжособистісні стосунки з колегами, адміністрацією та батьками сприяють емоційній стабільності вихователя та зменшують рівень стресу. Натомість відсутність підтримки, конфліктні ситуації з колегами чи труднощі у комунікації з батьками підвищують психоемоційне навантаження і формують передумови для розвитку вигорання. Недостатня взаємодія з адміністрацією, відсутність зворотного зв'язку та низька оцінка професійної діяльності можуть призводити до зниження мотивації та професійного задоволення [75].

Серед чинників емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти Т. Скорик називає організаційні особливості професійної діяльності.

Надмірне робоче навантаження, брак часу на підготовку до занять, необхідність одночасно виконувати адміністративні та педагогічні обов'язки, а також високі очікування з боку колективу та батьків можуть створювати постійний стрес. В умовах обмежених ресурсів і недостатньої організаційної підтримки вихователь відчуває психологічний тиск і втрату контролю над робочим процесом, що сприяє формуванню відчуття безпорадності та емоційного виснаження [79].

Не менш важливим З. Борисова називає фактор емоційного залучення та психологічного навантаження. Вихователь не лише виконує педагогічні функції, а й виконує роль психолога для дітей, надає підтримку та допомагає їм долати конфлікти, розвивати соціальні навички та долати труднощі у взаємодії з однолітками. Постійна необхідність проявляти емпатію, слухати дітей, вирішувати конфліктні ситуації та підтримувати позитивний психологічний клімат у групі створює високе психоемоційне навантаження, що без належних ресурсів та саморегуляції може призвести до емоційного вигорання [73].

Істотною проблемою у професійній діяльності вихователів закладів дошкільної освіти є нестабільні та напружені умови праці, які безпосередньо впливають на психоемоційний стан педагога. Часто вихователі працюють за скороченим робочим днем, на тимчасових контрактах або по сумісництву, що може призводити до зниження мотивації та професійної ефективності, оскільки відсутність стабільності створює постійне хвилювання щодо збереження роботи та перспектив кар'єрного розвитку. Обмежені можливості для професійного зростання та підвищення кваліфікації посилюють відчуття невпевненості та психологічного тиску, що сприяє формуванню емоційного вигорання [76].

Одним із важливих соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти є взаємодія з дітьми та батьками. Дошкільний вік характеризується високим рівнем емоційного та соціального розвитку дітей, що вимагає від вихователя терпіння, уважності, здатності до емоційної регуляції та оперативного реагування на потреби дітей. Батьки очікують від педагогів професійного підходу та підтримки, а конфлікти або непорозуміння у взаємодії з ними створюють додатковий психологічний

тиск та підвищують рівень стресу. Систематичне емоційне залучення у взаємодію з дітьми та їхніми родинami може призводити до відчуття емоційного виснаження, зниження рівня мотивації та професійної впевненості [10].

Прояви емоційного вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти багаторівневі. Фізичне виснаження характеризується хронічною втомою, браком енергії та швидкою стомлюваністю, що ускладнює виконання обов'язків, організацію групи та підтримку освітнього процесу. Емоційне виснаження проявляється у зниженні здатності до емпатії та емоційної стійкості, коли педагог починає відчувати байдужість до поведінки дітей та зменшення бажання активно сприяти їх розвитку. Таке вигорання формує внутрішній конфлікт між професійними вимогами та власним емоційним станом вихователів закладу дошкільної освіти, що негативно впливає на їх педагогічну ефективність [1].

Як стверджує І. Булах, негативне ставлення до професії та закладу може проявлятися у відчутті розчарування, безнадійності та втраті мотивації, що часто супроводжується критикою власної діяльності, колег і адміністрації, а також формуванням цинічного ставлення до освітньої організації [14]. Вихователь закладу дошкільної освіти може відчувати себе недооціненим, що посилює психоемоційний стрес і створює переконання про марність праці. Соціальні прояви вигорання включають ізоляцію від колег і дітей, уникання взаємодії, замкнутість або відчуженість, що знижує ефективність командної роботи та погіршує морально-психологічний клімат у групі.

На думку І. Денищук, зниження професійної ефективності вихователів закладу дошкільної освіти проявляється через втрату мотивації до виконання завдань, погіршення концентрації та прийняття ефективних рішень. Це призводить до збільшення кількості помилок у роботі, почуття безпорадності та неможливості впоратися з обов'язками. Відчуття невдачі знижує самоповагу і підвищує ризик повного емоційного вигорання [23].

Нарешті, емоційне вигорання вихователя закладу дошкільної освіти, за словами Ю. Жогно, може призвести до погіршення психологічного здоров'я,

що проявляється у депресивних станах, підвищеній тривожності та виникненні психосоматичних розладів. Такі вихователі можуть відчувати хронічне занепокоєння, емоційну напруженість, апатію та депресивні настрої, які не мають безпосередньої фізичної причини. Ці симптоми заважають ефективному виконанню повсякденних професійних обов'язків, знижують здатність підтримувати дисципліну у групі, організовувати освітній процес та забезпечувати емоційний комфорт дітей. Депресивні стани можуть призводити до соціальної ізоляції педагога, що посилює емоційне виснаження та ускладнює процес відновлення психічних ресурсів [28].

Значний вплив на емоційний стан, психічне здоров'я та професійну ефективність вихователів має такий соціально-психологічний чинник вигорання, як високий рівень емоційної інтенсивності роботи. Вихователі закладів дошкільної освіти щоденно взаємодіють із великою кількістю дітей різного віку та емоційного стану, реагують на їхні потреби, поведінкові конфлікти та несподівані ситуації. Вони виконують не лише освітню та виховну функцію, а й функцію постійної емоційної підтримки, стимулюють розвиток соціальних навичок, допомагають вирішувати конфлікти та підтримують дітей у стресових ситуаціях. Постійне емоційне залучення у проблеми дітей, а також реагування на емоційні потреби групи викликає значне психоемоційне виснаження. Психологічне залучення у вирішення проблем інших людей може провокувати відчуття безсилля, коли педагог усвідомлює, що не може повністю задовольнити потреби всіх дітей або вплинути на складну поведінку окремих вихованців [18].

Іншим чинником, що сприяє розвитку емоційного вигорання, є соціальна ізоляція та недостатня підтримка на робочому місці. Вихователі часто працюють у групах, де взаємна підтримка колег або увага керівництва можуть бути обмеженими, а матеріально-технічна база недостатньою для повноцінного виконання професійних обов'язків. В умовах браку позитивного зворотного зв'язку та визнання педагог може відчувати себе недооціненим, що формує відчуття самотності та соціальної ізоляції. Відсутність емоційної

підтримки та наставництва з боку колег і керівництва може спричиняти сумніви у власній компетентності та знижувати рівень професійної ефективності [1].

Вагомим соціально-психологічним чинником емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти є перевантаження професійними обов'язками. Вихователі виконують одночасно численні функції: організацію освітнього процесу, догляд та контроль за дітьми, підготовку навчально-розвивальних матеріалів, взаємодію з батьками, ведення документації та звітності, а також участь у методичній роботі. Велика кількість завдань, що виконуються одночасно, створює ситуацію, коли педагог не може приділити достатньо часу кожному конкретному обов'язку. Нестача часу і ресурсів для виконання всіх функцій призводить до виникнення хронічного стресу та психоемоційного виснаження. Коли вихователь не може реалізувати завдання на належному професійному рівні через перевантаження, виникає почуття незадоволеності своєю діяльністю та зниження професійної самооцінки. Накопичена втома створює постійний стрес, знижує здатність до ефективної взаємодії з дітьми, колегами та батьками, а також негативно впливає на загальний рівень педагогічної ефективності [73].

Емоційне вигорання вихователя, як пише Н. Гриценко, може проявлятися також через хронічну емоційну напруженість, втрату інтересу до роботи та відчуття безпорадності. Педагоги можуть почати відчувати внутрішній конфлікт, коли усвідомлюють, що втрачають здатність емоційно реагувати на дитячі потреби та поведінкові ситуації, що є невідповідністю професійним вимогам. Зниження емоційного залучення та втрата мотивації до роботи погіршують якість взаємодії з дітьми, ведуть до частішого виникнення конфліктів у групі та зменшують ефективність освітнього процесу [26].

Перевантаження вихователя може проявлятися не лише у великій кількості завдань, а й у відсутності достатньої підготовки або ресурсів для їх ефективного виконання. Коли педагог працює в умовах нестачі матеріальних, методичних чи організаційних ресурсів, відчуття стресу та незадоволення своєю діяльністю зростає. Невизначеність щодо умов роботи, постійна необхідність балансувати між навчально-виховними завданнями, доглядом за

дітьми та взаємодією з батьками створює психоемоційну напругу, що сприяє розвитку емоційного вигорання, оскільки вихователь може відчувати себе безсилим перед великим обсягом обов'язків і не отримувати достатньої підтримки для їх виконання [42].

Важливим чинником є організаційна культура та управлінські практики в закладі дошкільної освіти. Від того, наскільки чітко організовані робочі процеси, залежить рівень стресу вихователя. Несправедливий розподіл обов'язків між колегами, відсутність чітких правил та структурованості у роботі, а також недостатньо підтримуюче ставлення з боку керівництва можуть призводити до формування негативних емоцій та психоемоційного виснаження. Тому для запобігання вигоранню важливо не лише підтримувати високий професіоналізм педагогів, а й створювати комфортні умови роботи, забезпечувати психологічну підтримку та необхідні ресурси для виконання освітньо-виховного процесу [54].

Важливо враховувати, що соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователів безпосередньо впливають на їхній психоемоційний стан та ефективність професійної діяльності. Одним із важливих факторів є недостатній рівень соціально-професійної підтримки. Вихователі щоденно стикаються з емоційно насиченими ситуаціями: конфлікти між дітьми, прояви агресії, несподівані травми або хвороби дітей, емоційні кризи в сім'ях вихованців. Без регулярного наставництва, психологічного консультування або підтримки з боку керівництва педагог змушений самотійно долати емоційні навантаження, що призводить до психоемоційного перенавантаження [75]. Відсутність системної підтримки та підготовки до роботи в кризових ситуаціях створює умови, коли вихователь залишається один на один із власними емоційними переживаннями. Це підсилює відчуття безсилля та зниження мотивації до роботи, оскільки педагог не отримує необхідної допомоги для відновлення внутрішніх ресурсів після складних робочих моментів.

До соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти О. Керик відносить невизначеність та нестабільність робочих умов [39]. Графік роботи вихователя може змінюватися, тимчасові

ставки або додаткові навантаження, зміни у комплектуванні групи чи умовах фінансування освітніх програм створюють постійну тривогу щодо стабільності роботи. Відсутність передбачуваності та стабільності істотно підвищує рівень тривожності та емоційного напруження, а також погіршує мотивацію до виконання професійних обов'язків. Низька заробітна плата в поєднанні з нестабільністю умов праці формує у вихователя відчуття невпевненості в майбутньому та посилює ризик розвитку емоційного вигорання.

Фактором емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти В. Дудяк називає «соціальну депривацію» дітей, з якими працює вихователь. Діти дошкільного віку можуть мати різні соціально-психологічні проблеми, серед яких недостатній емоційний контакт із батьками, труднощі у спілкуванні з однолітками, поведінкові проблеми або низьку адаптаційну здатність. Взаємодія з дітьми, які потребують значної емоційної підтримки та індивідуального підходу, створює у вихователя постійне психоемоційне навантаження. Педагог закладу дошкільної освіти часто відчуває співчуття і бажання допомогти, однак, коли труднощі дітей системні та їхня поведінка мало змінюється, це може призводити до відчуття безсилля, невпевненості у власних професійних здібностях та значного емоційного виснаження [25].

Одним із важливих чинників емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти є складні міжособистісні стосунки в колективі. Конфлікти з колегами або керівництвом можуть значно погіршити атмосферу у групі, створюючи напружені робочі ситуації та постійно підвищуючи рівень стресу. Вихователі, які працюють в конфліктних умовах, часто відчувають себе ізольованими, що посилює тривогу та невпевненість у власних професійних компетенціях. Така атмосфера може формувати у педагога відчуття недооцінки власної професії чи особистості, недостатньої підтримки та навіть забуття в межах колективу. У таких умовах знижується якість виконуваних завдань, оскільки емоційне навантаження від конфліктів і стресу поглинає більшість емоційних ресурсів вихователя. Постійні негативні взаємодії у колективі можуть призвести до формування емоційного вигорання, адже педагог стає

менш здатним ефективно справлятися з професійними труднощами та викликами, які виникають у процесі організації освітньої діяльності [28].

Значущим чинником емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти є недостатнє визнання досягнень і результатів роботи вихователя. Педагоги дошкільних закладів щодня виконують складний комплекс завдань: організовують освітній процес, піклуються про емоційний розвиток дітей, підтримують їх у конфліктних ситуаціях, а також координують взаємодію з батьками та колегами. Якщо ці зусилля не отримують належного визнання з боку керівництва або колективу, мотивація до роботи значно знижується. Відсутність похвали, позитивного зворотного зв'язку або простого визнання результатів діяльності призводить до відчуття непотрібності і формує психологічне сприйняття роботи як рутинної, викликає розчарування і зниження самоповаги. Психологічна потреба у визнанні є невід'ємною складовою професійного благополуччя, і її незадоволення спричиняє втому, апатію та підвищений ризик емоційного вигорання. Крім того, відсутність визнання негативно позначається на професійній самооцінці вихователя та сприйнятті ефективності власної діяльності, стаючи додатковим джерелом стресу [52].

Незадовільні умови праці є ще одним важливим соціально-психологічним чинником емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти. Погані фізичні умови робочого середовища, такі як незручні робочі місця, недостатнє освітлення, підвищений шум або обмежений простір у груповій кімнаті, можуть значно погіршувати емоційний стан педагогів і підвищувати рівень стресу. Постійний фізичний дискомфорт знижує концентрацію, ефективність та якість педагогічної діяльності, а також сприяє виникненню негативних емоцій. До того ж відсутність достатніх матеріальних і технічних ресурсів для організації освітнього процесу ускладнює виконання професійних обов'язків, підвищує психоемоційне навантаження та сприяє накопиченню стресу у вихователів [39].

До чинників емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти А. Коняхіна відносить високий рівень емоційного навантаження під час взаємодії з дітьми, які потребують підвищеної уваги та підтримки. Деякі діти

дошкільного віку можуть проявляти поведінкові труднощі, низьку адаптаційну здатність або переживати проблеми в сім'ї. Взаємодія з такими дітьми вимагає від вихователя постійного психоемоційного включення, високої чутливості та терпіння. Коли педагог не бачить відчутних результатів своєї роботи або труднощі дітей залишаються системними, це викликає почуття безсилля, зниження професійної самооцінки та глибоке емоційне виснаження [26].

Отже, соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти значною мірою впливають на їхній психоемоційний стан, професійну ефективність та мотивацію до роботи. Зокрема, високий рівень емоційної інтенсивності педагогічної діяльності, постійний контакт з дітьми, потреба надання емоційної підтримки та взаємодія з батьками можуть призводити до емоційного виснаження і відчуття безсилля; соціальна ізоляція, недостатня підтримка з боку колег і керівництва, перевантаження професійними обов'язками, нестабільність умов праці, проблемні міжособистісні стосунки, відсутність визнання досягнень та неадекватні робочі умови створюють додатковий стрес, підвищують тривожність, знижують задоволення своєю професією, та ін. Перелічені чинники взаємодіють між собою, сприяючи формуванню емоційного вигорання, зменшенню ефективності педагогічної діяльності та ускладненню підтримки стабільного психоемоційного стану вихователів у процесі роботи з дітьми дошкільного віку.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1 Організація та методи емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти

Емоційне вигорання вихователя закладу дошкільної освіти, який перебуває у постійному контакті з дітьми та батьками, має значний вплив на його психічне та фізичне здоров'я, а також на ефективність виконання професійних обов'язків. Для розробки ефективних програм підтримки та профілактики вигорання необхідно провести емпіричне дослідження, що дасть змогу не лише оцінити рівень прояву емоційного вигорання серед педагогів, а й визначити соціально-психологічні чинники, прояви та наслідки цього процесу. При цьому вибір адекватних методів емпіричного дослідження стає важливим для отримання достовірних даних і розробки рекомендацій щодо підвищення професійної стійкості та психологічного благополуччя вихователів.

Одним із провідних методичних інструментів для вивчення синдрому професійного вигорання є опитувальник К. Маслач та С. Джексона [8], який ґрунтується на трикомпонентній моделі «професійного вигорання». Цей інструмент використовується для аналізу трьох основних фаз вигорання: «напруження», «резистенція» та «виснаження», що дає змогу виявити емоційне, фізіологічне та психосоматичне навантаження вихователів. Модифікація опитувальника, запропонована В. Бойком, забезпечує більш точну діагностику, надаючи можливість визначати інтенсивність вигорання на різних етапах та конкретні прояви цього процесу у педагогічній діяльності.

Методика К. Маслач та С. Джексона охоплює 84 питання, які дають змогу оцінити ознаки емоційного та професійного виснаження, такі як емоційна

втома, депресивні настрої, замкнутість, зниження мотивації до організації освітнього процесу, байдужість до виконання обов'язків та редукція активності у взаємодії з дітьми. Ці питання дають змогу ідентифікувати симптоми, що виникають на різних етапах вигорання, а також розкрити специфіку впливу робочих умов, педагогічного навантаження та міжособистісних стосунків у колективі на психоемоційний стан вихователя.

Особливу увагу приділяють трактуванню отриманих результатів за шкалою К. Масlach та С. Джексон [8], де кожен симптом оцінюється від 0 до 30 балів. Результати від 0 до 9 балів свідчать про відсутність симптомів вигорання, 10–15 балів – про початкову стадію, а показники 16 і більше балів вказують на сформований синдром. Симптоми з показниками від 20 балів і більше є домінуючими на певному етапі, що дає змогу визначити, яка фаза вигорання у конкретного вихователя є найбільш вираженою.

Першу фазу вигорання («напруження») характеризують відчуття тривоги, емоційне перевантаження, роздратованість, депресивні настрої, відчуття безсилля перед професійними завданнями та страх не впоратися з вимогами педагогічної діяльності. Фаза «резистенції» охоплює захисні реакції вихователів, такі як емоційне відсторонення від дітей, економія емоційних ресурсів, байдужість до адміністративних обов'язків і зниження активності в організації занять. Фаза «виснаження» проявляється значним зниженням енергії, деперсоналізацією у взаємодії з дітьми, емоційним відчуженням, а також психосоматичними проявами, які можуть включати порушення сну, головний біль, підвищену стомлюваність та інші фізіологічні симптоми.

Показники для кожної з фаз розвитку емоційного вигорання дають змогу досліднику оцінити, наскільки сформованою є конкретна фаза у певного вихователя. Оцінка в межах від 0 до 120 балів для кожної фази дає змогу визначити інтенсивність її проявів у професійній діяльності педагогів закладу дошкільної освіти. Проте порівняння балів між фазами не є абсолютно коректним, оскільки кожна фаза вигорання відображає різні психологічні та фізіологічні процеси. Тому, якщо для першої фази, наприклад, загальна сума балів може бути меншою, ніж для третьої, це не свідчить про меншу значущість

або легкість першої фази; це відображає специфіку різних етапів розвитку синдрому, які по-різному впливають на вихователя закладу дошкільної освіти залежно від умов роботи та педагогічного навантаження.

У процесі дослідження емоційного вигорання вихователів важливо також враховувати психологічні чинники, що можуть сприяти його формуванню, зокрема таким чинником може виступати схильність до прокрастинації. Відомо, що прокрастинація, або систематичне відкладання професійних завдань, є однією з психологічних характеристик, яка може негативно впливати на ефективність організації освітнього процесу та сприяти розвитку емоційного вигорання. Для оцінки рівня прокрастинації серед педагогів можна використати опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, який дає змогу визначити інтенсивність її прояву за трьома шкалами: «Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм» та «Тривожність» [45].

Так, шкала «Мотиваційна недостатність» вимірює ступінь зниження внутрішньої мотивації до виконання педагогічних завдань, «Перфекціонізм» оцінює прагнення до ідеального виконання завдань, що може відкласти їх реалізацію, а шкала «Тривожність» дає змогу виявити, як страх перед помилками або тривога за результат діяльності впливають на затягування роботи. Обробка результатів дає змогу класифікувати рівень прокрастинації вихователів за трьома категоріями: низький, середній та високий. Для кожної шкали визначено межі балів: низький рівень – 0–3 бали, середній – 4–6 балів, високий – 7–10 балів. Загальний рівень прокрастинації оцінюється за сумою балів усіх 15 тверджень, де низький рівень відповідає 0–5 балам, середній – 6–14, а високий – 15–30 балів.

Методика дає змогу не лише виявити індивідуальні особливості вихователя, а й дослідити взаємозв'язок між прокрастинацією та емоційним вигоранням. Відомо, що схильність до відкладання завдань може бути пов'язана з високим рівнем професійного стресу та вигорання, оскільки зростаючий тиск, пов'язаний із невиконаними педагогічними обов'язками, підвищує емоційне виснаження та негативно впливає на психоемоційний стан працівників закладу дошкільної освіти. Тому аналіз прокрастинації є важливим

інструментом для виявлення психологічних передумов розвитку емоційного вигорання у вихователів та розробки заходів щодо його профілактики.

Важливим аспектом дослідження емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти є оцінка їх психічних станів, які можуть слугувати індикаторами вигорання. Одним із ефективних інструментів у цьому контексті є методика самооцінки психічних станів Г. Айзенка [82], яка дає змогу оцінювати такі характеристики, як тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність. Ці психічні стани є важливими індикаторами того, як особистісні особливості педагогів можуть сприяти розвитку або посиленню емоційного вигорання, що особливо актуально у середовищі закладів дошкільної освіти, де щоденна взаємодія з дітьми та батьками потребує високої емоційної стійкості.

Методика самооцінки психічних станів Г. Айзенка складається із 40 запитань, які оцінюються за рівневою шкалою: 0 балів, якщо стан не збігається з особистим досвідом респондента; 1 бал, якщо стан проявляється зрідка; 2 бали, якщо стан спостерігається часто. Така система оцінювання дає змогу отримати детальну характеристику психоемоційних станів вихователів закладу дошкільної освіти, що в свою чергу дає змогу визначити рівень психоемоційного навантаження та вразливості до емоційного вигорання.

Зазначимо, що шкала «тривожність» оцінює рівень емоційного неблагополуччя, пов'язаного з передчуттям труднощів або невдач у професійній діяльності. У контексті роботи вихователя закладу дошкільної освіти, це може бути результатом постійного контролю за поведінкою дітей, нестачі часу для виконання адміністративних завдань, емоційно насичених взаємодій із батьками або відсутності підтримки з боку керівництва закладу. Вихователі з високим рівнем тривожності частіше відчують втому, зниження ефективності в управлінні групою та зниження задоволеності професією, що робить їх більш схильними до емоційного вигорання.

Шкала «фрустрація» вимірює рівень розчарування та відчуття невдачі, коли вихователь не може досягти поставлених педагогічних цілей або забезпечити бажаний результат у розвитку дитини. Фрустрація у вихователів закладу дошкільної освіти часто виникає через надмірну адміністративну

бюрократію, конфлікти в колективі або недостатню матеріально-технічну підтримку. Високий рівень фрустрації у вихователів може проявлятися у втраті мотивації, емоційній напруженості та зниженні інтересу до професійної діяльності, що безпосередньо підвищує ризик розвитку емоційного вигорання.

Шкала «ригідність» оцінює здатність особистості адаптуватися до змінних умов професійної діяльності. Для вихователів це може включати когнітивну ригідність – труднощі в плануванні та організації нових навчально-виховних заходів; афектну ригідність – стійкі емоційні реакції на зміни в розпорядку дня чи поведінці дітей; та мотиваційну ригідність – небажання або труднощі у корекції педагогічних підходів залежно від потреб групи. Нездатність до ефективної адаптації підвищує професійний стрес і сприяє формуванню у вихователів закладу дошкільної освіти емоційного вигорання.

Шкала «агресивність» оцінює схильність до негативних емоційних проявів, таких як гнів, дратівливість або конфліктність у професійній взаємодії. У роботі вихователя агресивність може проявлятися в реакціях на непослух дітей, надмірне емоційне виснаження під час організації групових заходів або у складних комунікаціях із батьками та колегами. Високий рівень агресивності є індикатором внутрішніх психологічних конфліктів та його професійної перевантаженості, що підвищує ризик розвитку емоційного вигорання.

Інтерпретація результатів методики ґрунтується на підрахунку суми балів за кожною шкалою. Вихователі можуть бути класифіковані за рівнем тривожності, фрустрації, ригідності та агресивності: низький рівень (0–7 балів) свідчить про відсутність виражених психічних порушень; середній рівень (8–14 балів) вказує на певні труднощі, що можуть бути компенсовані або подолані через підтримку та професійне навчання; високий рівень (15–20 балів) є тривожним сигналом про наявність серйозних психологічних проблем, які можуть бути передумовою розвитку емоційного вигорання.

Використання вказаних діагностичних методик дало нам змогу визначити три рівні емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти.

1. Високий рівень емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти – проявляється через яскраво виражені симптоми емоційного

виснаження, що фіксується за методикою К. Маслач і С. Джексон, модифікованою В. Бойком. У таких випадках спостерігаються високі бали за шкалами «Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм» та «Тривожність» за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, що свідчить про значну схильність до відтермінування педагогічних завдань та навчально-виховних обов'язків. Поряд із цим, високий рівень сформованості тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності за методикою самооцінки психічних станів Г. Айзенка вказує на комплексне психоемоційне виснаження вихователів, що негативно впливає на ефективність організації ними педагогічної діяльності, освітню комунікацію та загальний емоційний клімат у педагогічному колективі.

2. Середній рівень емоційного вигорання вихователів – визначається на основі симптомів, що перебувають на стадії формування, відповідно до методики К. Маслач і С. Джексон. Середній рівень схильності до прокрастинації, за шкалами «Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм» і «Тривожність», а також середній рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності за методикою Г. Айзенка, свідчить про наявність певних труднощів у професійній діяльності. Вихователі з таким рівнем вигорання можуть виконувати основні обов'язки, проте відчують значне психоемоційне навантаження, що потребує своєчасного психологічного супроводу або організаційної підтримки, аби запобігти поглибленню емоційного виснаження.

3. Низький рівень емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти – характеризується несформованими симптомами вигорання за діагностичною методикою К. Маслач і С. Джексон, що свідчить про відсутність значного емоційного виснаження серед вихователів. Низький рівень схильності до прокрастинації, а також низький рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності за методикою Г. Айзенка свідчить про розвинену здатність педагогів ефективно управляти своїм психоемоційним станом, адаптуватися до змін в освітньому процесі закладу дошкільної освіти та підтримувати стабільну педагогічну взаємодію з дітьми, батьками та колегами.

Отже, застосування різноманітних методик для емпіричного дослідження емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти, зокрема методики К. Масlach і С. Джексона у модифікації В. Бойка, опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової та методики самооцінки психічних станів Г. Айзенка, дає змогу комплексно оцінити різні соціально-психологічні чинники емоційного вигорання педагогів. Використання цих діагностичних інструментів дає можливість визначити рівень вигорання вихователів на основі таких характеристик, як тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність та схильність до прокрастинації, що забезпечує не лише діагностику різних рівнів емоційного вигорання, а й формування ефективних заходів щодо його профілактики та психоемоційної підтримки педагогічного персоналу.

2.2 Кількісний та якісний аналіз результатів емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователя закладу дошкільної освіти

Дослідження емоційного вигорання вихователів проведено на базі закладів дошкільної освіти м. Тернополя. Вибірка складала 50 вихователів, з них 100% жінки. Стаж професійної діяльності досліджуваних коливається від 7 до 28 років, що дає змогу охопити досвідчених спеціалістів з різним рівнем професійної підготовки та емоційної стійкості. Для проведення емпіричного дослідження були застосовані методика емоційного вигорання К. Масlach і С. Джексона в модифікації В. Бойка, опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, а також методика самооцінки психічних станів Г. Айзенка.

Охарактеризуємо результати емпіричного дослідження емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти, проведеного за методикою К. Масlach і С. Джексона у модифікації В. Бойка (рис. 2.1).

Результати емпіричного дослідження за методикою емоційного вигорання К. Масlach і С. Джексона у модифікації В. Бойка показали, що серед вихователів закладу дошкільної освіти найбільш вираженим компонентом синдрому професійного вигорання є «резистенція». Згідно з отриманими даними, 38% вихователів закладу дошкільної освіти продемонстрували високий рівень розвитку цього компонента, 48% – середній рівень, а 14% – низький рівень. Зазначимо, що резистенція у контексті професії вихователя проявляється у значному скороченні обсягу активної взаємодії з дітьми, зменшенні комунікації з колегами, підвищенні емоційної економії та прагненні уникати додаткових педагогічних завдань. Це свідчить про загальне психоемоційне виснаження та зниження мотивації до повноцінного виконання професійних обов'язків.

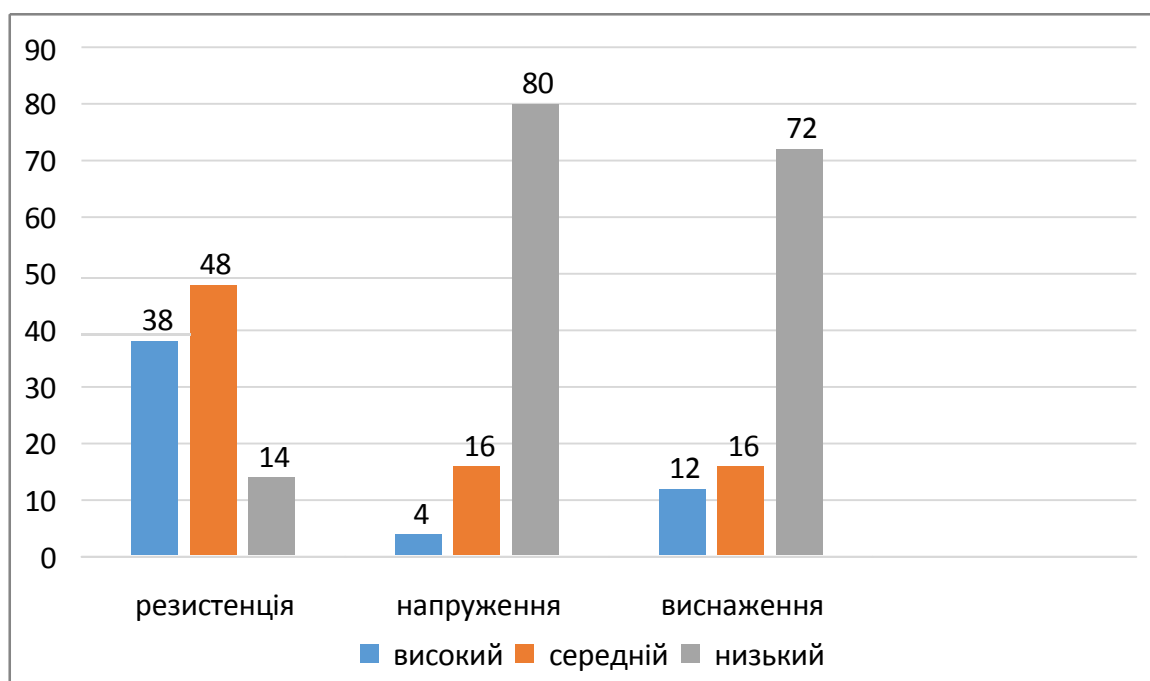


Рис. 2.1. Розподіл відсоткових значень за компонентами синдрому емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти (n=50)

Що стосується такого компонента емоційного вигорання респондентів, як «напруження», його високий рівень виявлено лише у 4% вихователів закладу дошкільної освіти, середній рівень – у 16%, а у 80% досліджуваних зафіксовано низький рівень. Напруження є початковою фазою розвитку професійного вигорання і проявляється у переживанні стресових ситуацій під час роботи з дітьми та батьками, відчутті тривоги, емоційної перевтоми та незадоволеності

професійною діяльністю. Такий стан відображає загострення психоемоційного напруження, що може негативно впливати на ефективність педагогічної взаємодії та загальний психологічний стан вихователя.

Аналіз компонента «виснаження» показав, що високий рівень цього показника спостерігається у 12% вихователів, середній – у 16%, а низький – у 72%. Фаза виснаження характеризується зниженням загальної енергетичної активності, емоційним дефіцитом, деперсоналізацією та виникненням психосоматичних проявів, що ускладнює виконання професійних обов'язків і створює додатковий стресовий тиск на педагогів. У даному контексті виснаження вихователів відображає поступове накопичення емоційного та психофізіологічного навантаження під час тривалої роботи у групах дошкільнят.

Наступним етапом аналізу особливостей емоційного вигорання вихователів за методикою К. Масlach і С. Джексона у модифікації В. Бойка стало вивчення емпіричних даних щодо розвитку окремих симптомів емоційного вигорання серед педагогів закладу дошкільної освіти (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Особливості прояву симптомів професійного вигорання
у вихователів закладу дошкільної освіти (%)**

Компонент вигорання	Симптом вигорання	% вихователів
напруження	переживання психотравмуючих обставин	18
	тривога й депресія	12
	«загнаність у кут»	4
	незадоволеність собою	0
резистенція	неадекватне вибіркове емоційне реагування	60
	емоційно-моральна дезорієнтація	58
	розширення сфери економії емоцій	42
	редукція професійних обов'язків	24
виснаження	психосоматичні та психовегетативні порушення	16
	емоційне відчуження	12
	особистісне відчуження (деперсоналізація)	12
	емоційний дефіцит	8

Аналіз отриманих результатів вказує, що серед вихователів закладу дошкільної освіти найпоширенішими є симптоми, пов'язані з компонентом «резистенція». Як видно із запропонованої таблиці, у 60% вихователів спостерігається симптом «неадекватне вибіркове емоційне реагування», що є найчастішим серед усіх компонентів емоційного вигорання. Це свідчить про порушення емоційного реагування в педагогічній діяльності, що призводить до зниження ефективності взаємодії з дітьми та колегами, а також впливає на загальну якість освітнього процесу. На другому місці за частотою виникнення перебуває симптом «емоційно-моральна дезорієнтація» (58%), що також відображає значну дезорганізацію психоемоційного стану вихователів. Третім за поширеністю є симптом «розширення сфери економії емоцій», який спостерігається у 42% педагогів, що вказує на свідоме обмеження емоційних ресурсів і, як наслідок, на зниження здатності до активної та повноцінної взаємодії з дітьми та колегами. Четвертий за поширеністю симптом «редукція професійних обов'язків» виявлено у 24% вихователів, що відображає тенденцію до зменшення професійної активності через психоемоційне та фізичне виснаження, зумовлене специфікою роботи у групах дошкільного віку.

Важливими є й симптоми компонента вигорання «напруження», які також виявляються у значної частини вихователів закладу дошкільної освіти. Найбільш вираженим є симптом «переживання психотравмуючих ситуацій» (18%), що свідчить про високий рівень стресу та психоемоційного напруження, спричинений потребою одночасно контролювати освітній процес і задовольняти індивідуальні потреби дітей. Симптоми «тривога й депресія» (12%) та «загнаність у кут» (4%) також фіксують загострення психоемоційних станів, які можуть призвести до суттєвих труднощів у підтриманні професійної ефективності та педагогічного взаємозв'язку з дітьми.

Симптоми, що належать до такого компонента емоційного вигорання, як «виснаження», теж мають значення для оцінки психоемоційного стану вихователів. Найбільш поширеним є симптом «психосоматичні та психо-вегетативні порушення» (16%), що вказує на фізичні прояви емоційного вигорання, які можуть погіршувати загальний стан здоров'я педагогів закладу

дошкільної освіти. Інші симптоми, як «емоційне відчуження» та «особистісне відчуження (деперсоналізація)», спостерігаються у 12% вихователів і свідчать про зниження емоційної чутливості та дистанціювання від колег і дітей, що є наслідком накопиченого емоційного навантаження. Найменш поширеним є симптом «емоційний дефіцит» (8%), що відображає виражене емоційне виснаження педагогів закладу дошкільної освіти.

Відповідно до критеріїв методики В. Бойка, симптоми з показниками 20 балів і більше слід вважати домінуючими у відповідному компоненті або в синдромі емоційного вигорання загалом. За результатами дослідження, симптоми компонента «резистенція» значно перевищують цей поріг, що підтверджує їхнє домінування серед вихователів закладу дошкільної освіти.

Графічно рівні емоційного вигорання вихователів за методикою К. Маслач і С. Джексона у модифікації В. Бойка показано на рис. 2.2.

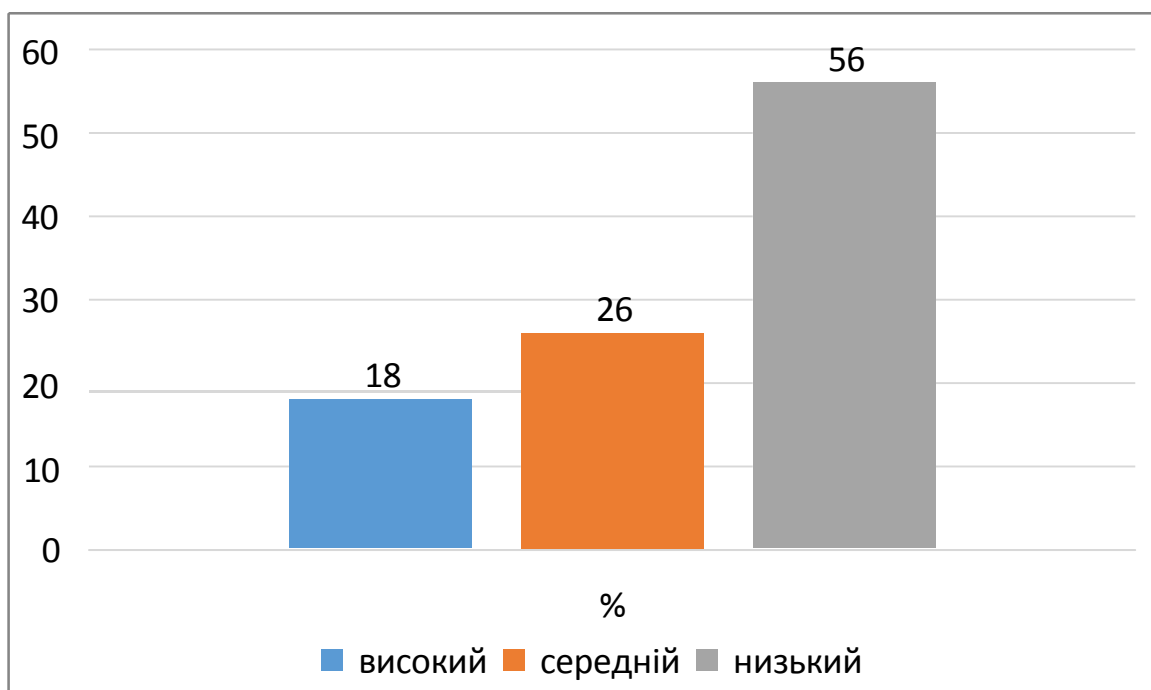


Рис. 2.2. Розподіл показників рівнів розвитку синдрому емоційного вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти (%)

Відтак, як свідчать результати емпіричного дослідження емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти за методикою К. Маслач і С. Джексона у модифікації В. Бойка, у 18% з них спостерігається сформований симптом вигорання, у 26% – симптом, що перебуває на стадії формування, а у 56% – несформований симптом емоційного вигорання. Ці дані відображають

ступінь розвитку емоційного виснаження, яке проявляється через психоемоційні та поведінкові реакції у професійній діяльності вихователів, зокрема в роботі з дітьми дошкільного віку, організації освітнього процесу та взаємодії з колегами.

Далі охарактеризуємо результати вивчення соціально-психологічних чинників, що впливають на емоційне вигорання вихователів, за опитувальником М. Кисельової «Ступінь вираженості прокрастинації» (рис. 2.3).

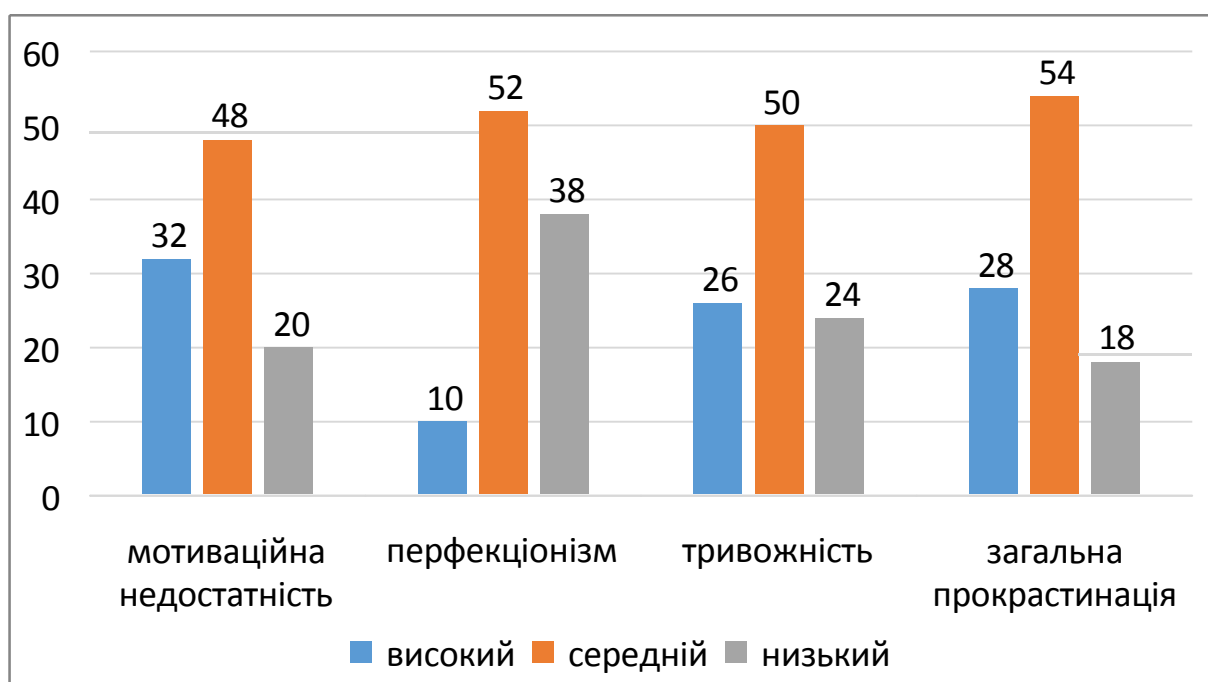


Рис. 2.3. Розподіл показників рівні прокрастинації у вихователів закладу дошкільної освіти (%)

Результати дослідження емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти, проведеного за допомогою опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, дають змогу виявити й детально охарактеризувати рівень прокрастинації серед педагогів та визначити її вплив на розвиток емоційного вигорання. Перш за все, аналіз результатів показав, що серед вихователів, які відповіли на питання шкали «Мотиваційна недостатність», 20% мають низький рівень мотиваційної недостатності, 48% – середній, а 32% – високий. Це свідчить про те, що значна частина педагогів має середній або високий рівень прокрастинації, який може бути пов'язаний із

тимчасовою втратою інтересу до професійної діяльності або невизначеністю щодо результатів своєї роботи, що, у свою чергу, сприяє відкладанню виконання завдань та погіршенню їх психоемоційного стану.

Наступним етапом аналізу було оцінювання рівня прокрастинації за шкалою «Перфекціонізм». Згідно з отриманими даними, 38% вихователів мають низький рівень перфекціонізму, 52% – середній, а 10% виявили високий рівень. Це свідчить про те, що хоча перфекціонізм не є найсильнішим чинником прокрастинації серед педагогів, він все ж значно впливає на відкладення виконання завдань. Високі стандарти у професійній діяльності вихователів, прагнення до ідеальної організації занять та взаємодії з дітьми часто супроводжуються переживанням щодо можливої помилки або невідповідності результату очікуванням, що зумовлює затримку у виконанні завдань.

Третя шкала опитувальника – «Тривожність» – продемонструвала, що 24% вихователів закладу дошкільної освіти мають низький рівень тривожності, 50% – середній, а 26% – високий. Зазначимо, що тривожність є важливим чинником, що впливає на схильність до прокрастинації. Педагоги, які відчують підвищену тривожність, частіше уникають складних або стресових ситуацій, що проявляється у відкладанні завдань, особливо тих, що потребують додаткової підготовки або взаємодії з групою дітей у складних умовах.

Загалом, за результатами використання опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації», 18% вихователів мають низький рівень загальної прокрастинації, 54% – середній, а 28% – високий. Це свідчить про те, що середній рівень прокрастинації є найбільш поширеним серед педагогів, що вказує на поширену схильність до відкладання виконання завдань, хоча більшість із них ще не перебуває на крайній межі прокрастинації.

Наступним етапом аналізу було охарактеризовано результати дослідження емоційного вигорання вихователів за методикою самооцінки психічних станів Г. Айзенка. Результати виконання методики подано на рис. 2.4 і вони дають змогу оцінити рівні тривожності, фрустрації, агресивності та

ригідності серед педагогів, що у комплексі дає змогу визначити їхній психоемоційний стан та потенційні ризики емоційного вигорання.

Аналіз отриманих даних показав, що найбільша частина педагогів закладу дошкільної освіти продемонструвала низький рівень тривожності. Зокрема, у 44% вихователів було зафіксовано низький рівень тривожності, 42% – середній рівень, а 14% – високий рівень тривожності. Така динаміка свідчить про те, що більшість вихователів здатні ефективно контролювати свій психоемоційний стан, що може сприяти зниженню рівня професійного стресу та запобіганню розвитку емоційного вигорання. Водночас, у невеликої частини респондентів високий рівень тривожності може виступати значущим ризиковим фактором. Для цих педагогів підвищена тривожність потенційно посилює психоемоційне виснаження, ускладнює взаємодію з дітьми та колегами, а також підвищує ймовірність формування симптомів емоційного вигорання. Вказані дані підтверджують необхідність системного моніторингу психоемоційного стану вихователів та впровадження превентивних заходів, спрямованих на зменшення стресових факторів у професійній діяльності, таких як оптимізація робочого навантаження, психологічна підтримка та тренінги з управління емоціями.

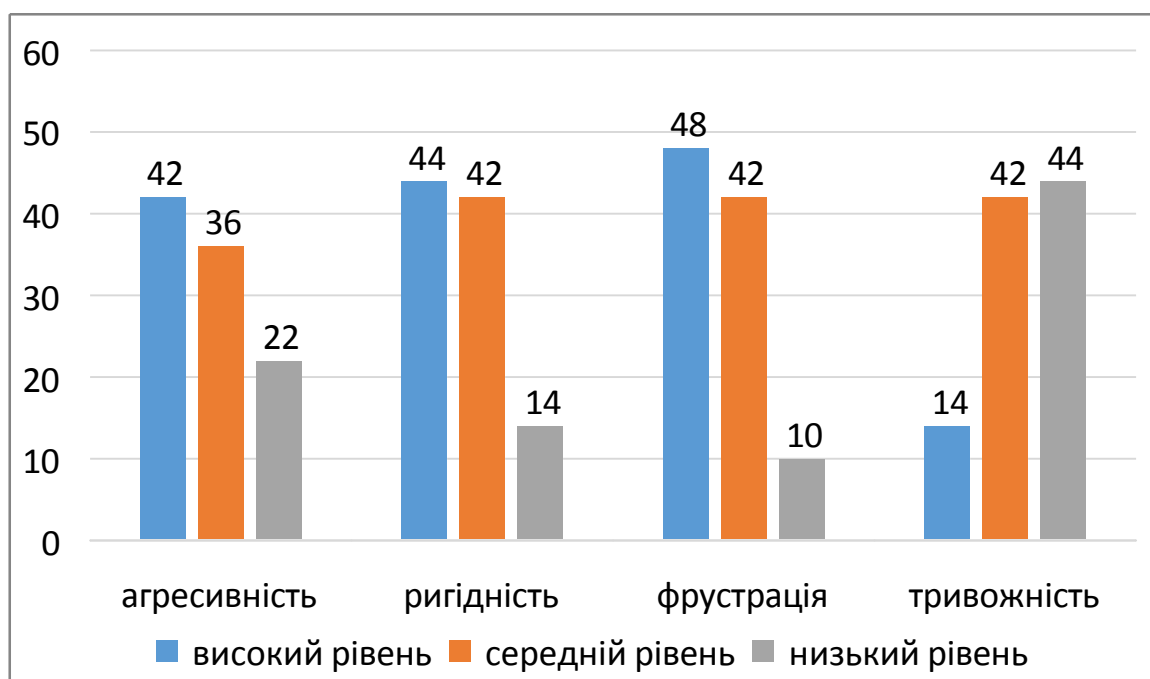


Рис. 2.4. Рівні самооцінки агресивності, ригідності, фрустрації, тривожності вихователями закладу дошкільної освіти (%)

Щодо фрустрації, результати дослідження серед вихователів закладу дошкільної освіти показали, що 48% педагогів мають високий рівень фрустрації, 42% – середній рівень, а лише 10% – низький рівень цього психічного стану. За визначенням Г. Айзенка, фрустрація є станом розчарування через неможливість досягти значущих для особистості професійних чи педагогічних цілей. У вихователів цей стан часто супроводжується невпевненістю, а також збереженням фіксованих моделей реагування у ситуаціях, що викликають розчарування, наприклад, при конфліктах з дітьми або складнощах у колективній роботі. Такий стан може призводити до зниження ефективності організації освітнього процесу та погіршення психоемоційного стану педагогів.

Аналіз рівня ригідності серед вихователів закладу дошкільної освіти показав, що 44% респондентів мають високий рівень ригідності, 42% – середній, а 14% – низький. Психологічна ригідність у контексті професійної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти означає труднощі у гнучкому реагуванні на змінні освітні вимоги та поведінку дітей дошкільного віку. Висока ригідність може ускладнювати адаптацію до педагогічних ситуацій, зменшувати ефективність комунікації з колегами та батьками і підвищувати психоемоційне навантаження, що є одним із чинників розвитку емоційного вигорання.

Щодо агресивності, результати показали, що 42% вихователів мають високий рівень агресивності, 36% – середній, а 22% – низький рівень цього психічного стану. Агресивність виступає важливим соціально-психологічним фактором, оскільки її прояви можуть створювати напруження у педагогічному колективі, ускладнювати взаємодію з дітьми та батьками і збільшувати рівень професійного стресу. Високий рівень агресивності також може свідчити про наявність внутрішніх емоційних проблем, таких як професійна незадоволеність або особистісні конфлікти, що сприяють розвитку емоційного вигорання.

Загальний аналіз результатів за методикою Г. Айзенка дає змогу комплексно оцінити психоемоційний стан вихователів закладу дошкільної освіти та визначити чинники, які потенційно сприяють виникненню емоційного вигорання. Зокрема, високий рівень фрустрації та ригідності вказує на можливі труднощі у взаємодії з дітьми, колегами або батьками, що може знижувати ефективність педагогічної діяльності та підвищувати стресові навантаження. Водночас низький рівень тривожності та помірний рівень агресивності свідчать про наявність ресурсів для підтримки професійної стійкості та потенційного зниження ймовірності вигорання за умови впровадження адекватної психологічної підтримки та організаційних заходів.

У результаті емпіричного дослідження проведено узагальнений аналіз рівнів емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти за допомогою використаних психодіагностичних методик. Згідно з отриманими даними, визначено три основні рівні емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти: високий, середній та низький (рис. 2.5).

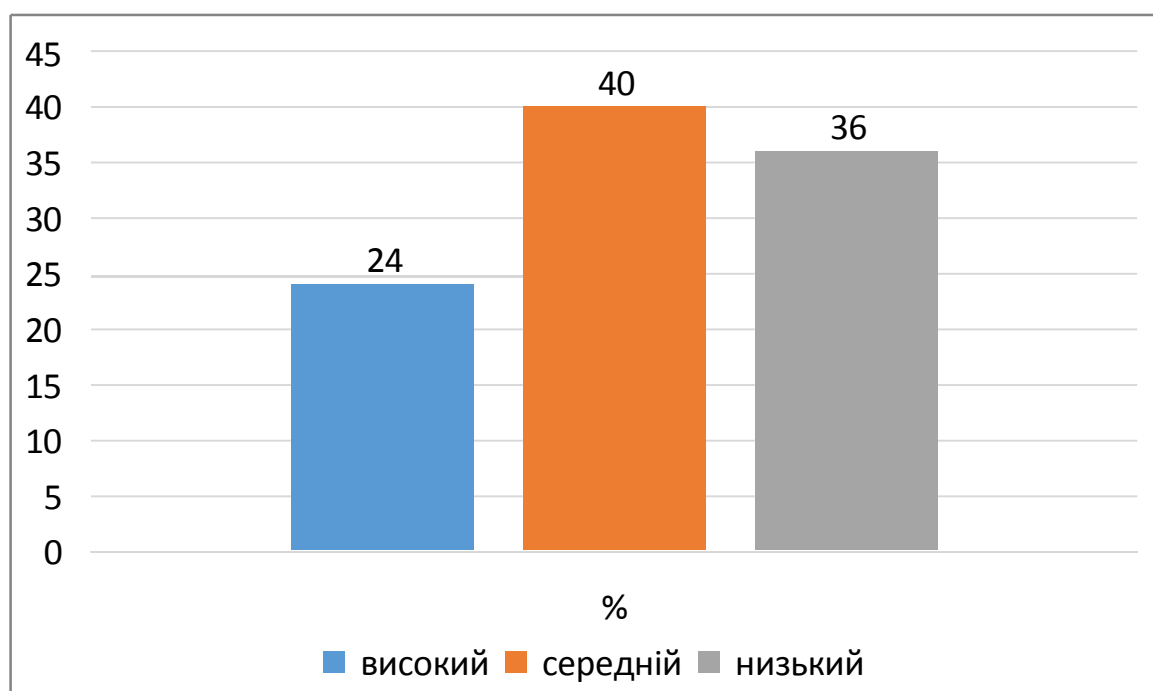


Рис. 2.5. Розподіл показників рівнів розвитку синдрому емоційного вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти (%)

Згідно з отриманими результатами, у 24% вихователів закладу дошкільної освіти зафіксовано високий рівень емоційного вигорання. Це свідчить про

наявність у них виражених симптомів емоційного виснаження, включно з підвищеним рівнем прокрастинації, тривожності та мотиваційної недостатності. Високий рівень прокрастинації, зокрема, пов'язаний із труднощами в організації освітнього процесу та підготовки навчальних матеріалів, що є наслідком значної емоційної втоми та зниження мотивації до виконання професійних обов'язків. Крім того, у вихователів із високим рівнем вигорання було зафіксовано підвищені показники фрустрації, ригідності та агресивності. Ці психоемоційні проблеми значною мірою впливають на їх здатність ефективно взаємодіяти з дітьми, колегами та батьками, створюючи замкнуте коло розвитку вигорання.

До категорії вихователів із середнім рівнем емоційного вигорання (40%) віднесено тих педагогів, у яких симптоми вигорання перебувають на стадії формування. У цих педагогів спостерігається помірна схильність до відтермінування завдань, що пов'язано з наявністю середнього рівня мотиваційної недостатності, перфекціонізму та тривожності. Хоча ці вихователі ще не досягли критичного рівня емоційного вигорання, вони вже відчують певні труднощі в освітній діяльності, що проявляється у симптомах стресу, зниженні ефективності взаємодії з дітьми та колегами, а також у певній емоційній нестабільності. Рівень фрустрації, агресивності та ригідності у них має помірні значення, що вказує на помірне емоційне виснаження, здатне впливати на педагогічну ефективність.

Низький рівень емоційного вигорання (36%) спостерігається у вихователів, у яких симптоми вигорання ще не сформувалися. У цих педагогів переважає низький рівень схильності до прокрастинації, тривожності, мотиваційної недостатності та перфекціонізму. Вони характеризуються високим рівнем самоконтролю та адаптивності у стресових ситуаціях, демонструють позитивну мотивацію до виконання своїх обов'язків та ефективну організацію освітнього процесу. Одночасно у них спостерігається низький рівень фрустрації, агресивності та ригідності, що свідчить про емоційну стабільність і здатність ефективно адаптуватися до змін у професійній діяльності. Такі вихователі менше схильні до психоемоційного виснаження і

демонструють кращу емоційну регуляцію, що робить їх більш стійкими до розвитку професійного вигорання.

На основі проведеного емпіричного дослідження й аналізу наукової літератури нами виокремлено низку соціально-психологічних чинників емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти:

а) соціальні чинники:

- висока відповідальність за результати педагогічної діяльності за умов обмеженого соціального визнання. Професійна роль вихователя передбачає постійну відповідальність за фізичний, емоційний і когнітивний розвиток дітей, водночас у суспільному дискурсі ця діяльність нерідко недооцінюється. Така асиметрія між рівнем відповідальності та соціальною підтримкою створює стійке напруження і підриває відчуття професійної значущості;

- перевантаженість та регламентованість професійної діяльності. Згідно з теоретичними положеннями, надмірна кількість формалізованих вимог, звітної документації, інструкцій і стандартів обмежує автономію фахівця та знижує суб'єктивне відчуття контролю над професійною ситуацією. За таких умов професійна діяльність набуває рутинного характеру, що сприяє емоційній монотонності та поступовому виснаженню;

- підвищена інтенсивність і щільність міжособистісних контактів у професійному середовищі. Діяльність вихователя передбачає постійну емоційно насичену взаємодію не лише з дітьми, а й з батьками та колегами, що потребує високого рівня емоційної саморегуляції. За відсутності достатніх можливостей для психологічного розвантаження така взаємодія стає джерелом хронічного емоційного напруження і формує передумови для розвитку вигорання;

- рольовий конфлікт, притаманний професійній діяльності вихователя. Так, необхідність одночасно виконувати освітні, виховні, контрольні, комунікативні функції, поєднуючи очікування адміністрації, батьків і власні професійні цінності і стандарти, призводить до внутрішніх суперечностей і підвищення рівня стресу. Тривале перебування у стані рольової невизначеності підвищує ризик емоційного виснаження та деперсоналізації;

- соціально-економічні умови професійної діяльності вихователя, зокрема рівень матеріального забезпечення та соціальних гарантій. Невідповідність між трудовими витратами та матеріальною винагородою знижує задоволеність професією, послаблює мотивацію та сприяє формуванню фрустрації. У теоретичних працях підкреслюється, що за таких умов професійна діяльність дедалі частіше сприймається як вимушена, а не як джерело самореалізації;

- нестабільність і динамічність освітнього середовища, пов'язана з постійними змінами нормативних вимог, програм і соціальних очікувань. За відсутності системної підтримки такі зміни підвищують відчуття невизначеності та знижують психологічну безпеку фахівця дошкільної сфери, що сприяє зростанню напруження та виснаження.

а) психологічні чинники:

- хронічне психоемоційне навантаження у професійній взаємодії. Зокрема, домінування компонента «резистенція», зафіксоване у більшості досліджуваних, свідчить про те, що тривала інтенсивна міжособистісна взаємодія з дітьми, батьками та колегами за умов обмежених можливостей емоційного відновлення актуалізує захисні механізми психологічної економії. Це знаходить відображення у неадекватному вибірковому емоційному реагуванні та емоційно-моральній дезорієнтації, які виконують функцію зниження суб'єктивних емоційних витрат, проте деформують якість професійного спілкування;

- зниження рівня залучення до професійної діяльності, що проявляється у симптомі редукції професійних обов'язків. Такі результати вказують на поступове ослаблення внутрішньої професійної мотивації, пов'язане з переживанням виснаження, монотонності праці, обмеженими можливостями професійної самореалізації та відсутністю очікуваного визнання. За цих умов виконання професійних функцій дедалі частіше набуває формального характеру, що сприяє подальшому поглибленню синдрому вигорання;

- прояви прокрастинації як специфічної психологічної форми захисного реагування на професійний стрес. Високі показники прокрастинації свідчать, що відкладання виконання завдань у даному контексті є не стільки

індивідуальною рисою, скільки способом уникнення додаткових емоційних навантажень і складних ситуацій взаємодії. Така стратегія тимчасово знижує напруження, однак у довготривалій перспективі сприяє накопиченню незавершених справ і підсиленню відчуття професійної неефективності;

- фрустрація професійно значущих потреб, що виявляється у значній частини вихователів. Переживання невідповідності між професійними очікуваннями та умовами діяльності, обмеженість ресурсів і неможливість повною мірою реалізувати педагогічні наміри формують стійке внутрішнє напруження, яке підсилює мотиваційне виснаження та емоційне відчуження;

- ригідність, що знижує здатність гнучко адаптуватися до змінних вимог освітнього середовища, індивідуальних особливостей дітей та соціальних очікувань. В умовах постійного психоемоційного навантаження ригідність підвищує суб'єктивну складність професійних ситуацій;

- високі показники агресивності, що відображають накопичене внутрішнє напруження, яке виникає внаслідок тривалого стримування негативних емоцій у професійній взаємодії та відсутності конструктивних способів їх розрядки;

- психосоматичні та психовегетативні прояви вигорання, що свідчать про соматизацію хронічного емоційного стресу. Перехід напруження на тілесний рівень не лише погіршує суб'єктивне самопочуття вихователів, а й знижує їхню працездатність, посилюючи замкнене коло емоційного виснаження.

Отже, результати емпіричного дослідження дають підстави стверджувати, що емоційне вигорання вихователів закладу дошкільної освіти зумовлюється сукупною дією взаємопов'язаних соціальних і психологічних чинників, серед яких провідними є хронічне психоемоційне навантаження, зниження залучення у професію, прокрастинація як форма захисного реагування, фрустрація професійних потреб, ригідність, агресивність і психосоматичні прояви, а також недооцінення професії, перевантаженість справами, високий рівень міжособистісних контактів, рольові конфлікти, нестабільність та динамічність освітнього середовища і незадоволення оплатою праці. Їхня взаємодія створює умови для формування синдрому емоційного вигорання у вихователів закладу

дошкільної освіти, передусім за типом резистентної фази, що має значення для подальшої розробки профілактичних і корекційних програм.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1 Обґрунтування програми профілактики емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти

Необхідність профілактики емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти обумовлена високими психоемоційними та професійними навантаженнями, з якими вони стикаються щодня під час роботи з дітьми та взаємодії з батьками. Постійна відповідальність за безпеку, розвиток, навчання та емоційний стан дітей, а також потреба одночасно виконувати адміністративні та освітні завдання створює високий ризик розвитку емоційного вигорання. Це явище негативно впливає на психічне здоров'я педагогів, їх професійну ефективність та загальний рівень задоволеності роботою, що, у свою чергу, може знижувати якість педагогічного процесу та ефективність взаємодії з дітьми.

Мета програми – підвищення обізнаності вихователів щодо проявів емоційного вигорання, його негативних наслідків, а також у формуванні у них практичних навичок для ефективної профілактики та запобігання цього явища у професійній діяльності.

Завдання програми:

1. Інформування вихователів про прояви емоційного вигорання, такі як емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження ефективності роботи, прокрастинація та інші прояви, що дає змогу своєчасно розпізнати ознаки емоційного виснаження у себе та колег.

2. Поширення знань про наслідки емоційного вигорання, що передбачає ознайомлення вихователів з довгостроковими наслідками вигорання як для психічного та фізичного здоров'я, так і для якості освітньої діяльності.

3. Навчання вихователів технікам розвитку стресостійкості, що охоплює освоєння методів релаксації, вправ на усвідомлене дихання, тайм-менеджменту, когнітивно-поведінкових підходів до подолання емоційного виснаження.

4. Формування у вихователів навичок ефективного управління емоціями, що передбачає розвиток умінь контролювати емоційні реакції та розв'язувати конфліктні ситуації з колегами, батьками та дітьми.

5. Створення підтримуючого професійного середовища в колективі вихователів, що передбачає розвиток культури взаємної підтримки, командної співпраці та обміну педагогічним досвідом.

Зміст програми профілактики емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти систематизовано та представлено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Програма профілактики емоційного вигорання
вихователів закладу дошкільної освіти**

Тема заняття	Мета заняття	Вправи та ігри
Заняття 1. Як розпізнати емоційне вигорання на ранніх стадіях?	Формування у вихователів уявлення про ранні прояви, стадії та психологічні ознаки емоційного вигорання у професійній діяльності з дітьми дошкільного віку	Вправа «Оцінка власного стану» спрямована на первинну самодіагностику психоемоційного самопочуття; гра «Сигнали вигорання» допомагає усвідомити типові поведінкові та емоційні маркери виснаження у професійних ситуаціях; аналіз реальних педагогічних випадків сприяє перенесенню отриманих знань у практику роботи вихователя
Заняття 2. Техніки зняття стресу та емоційного напруження	Ознайомлення та практичне опрацювання доступних технік зниження стресу й відновлення емоційної рівноваги в умовах інтенсивного робочого дня вихователя	Вправа «Глибоке дихання» формує навички швидкої фізіологічної саморегуляції; гра «Релаксація через музику» сприяє зниженню психоемоційного напруження; вправа «Перерва для відновлення енергії» орієнтована на опанування коротких ресурсних пауз між професійними навантаженнями вихователів
Заняття 3. Як підтримати мотивацію та уникнути вигорання?	Усвідомлення вихователями значення професійної мотивації та формування внутрішніх ресурсів для збереження інтересу до педагогічної діяльності	Вправа «Мотиваційний список» допомагає актуалізувати особистісно значущі сенси професії вихователя; гра «Позитивна рефлексія» спрямована на переосмислення власних досягнень у роботі з дітьми; вправи «Візуалізація успіху» стимулюють формування у вихователів образу позитивного професійного майбутнього

Заняття 4. Прокрастинація і вигорання: як це пов'язано?	Аналіз взаємозв'язку між прокрастинацією, перевтомою та емоційним вигоранням у професійній діяльності вихователів	Вправа «Визначення причин прокрастинації» сприяє усвідомленню внутрішніх і зовнішніх бар'єрів діяльності; гра «Прокрастинатор» моделює типові ситуації відкладання професійних завдань; групове обговорення дозволяє сформувати у вихователів індивідуальні стратегії подолання прокрастинації
Заняття 5. Роль відпочинку в профілактиці вигорання	Усвідомлення ролі повноцінного відпочинку й відновлення психоемоційних ресурсів у збереженні професійного здоров'я вихователя	Вправа «Мій ідеальний відпочинок» сприяє формуванню індивідуального образу ресурсного відновлення; гра «Відновлення ресурсів» допомагає ідентифікувати джерела психологічної підтримки; вправи «Відпочинок через рух» орієнтовані на зниження тілесного напруження вихователів
Заняття 6. Підтримка колективу: важливість командної роботи	Розвиток навичок взаємодії, взаємної підтримки та формування сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі	Вправа «Робота в групах» сприяє розвитку навичок співпраці; гра «Об'єднання зусиль» підсилює усвідомлення цінності командної діяльності; вправи «Підтримка колег: позитивний обмін емоціями» формують культуру емоційної взаємодопомоги
Заняття 7. Робота з людьми: як зберігати емоційну рівновагу?	Формування умінь емоційної саморегуляції у взаємодії з дітьми, батьками та колегами з метою профілактики професійного виснаження вихователів	Вправа «Техніки емоційного відокремлення» спрямована на розвиток психологічних меж; гра «Контроль емоцій» формує навички усвідомленого реагування; вправи «Активне слухання» покращують якість професійної комунікації вихователів
Заняття 8. Як не втратити себе в умовах великої завантаженості?	Розвиток навичок управління робочим навантаженням, часом і власними ресурсами в умовах інтенсивної педагогічної діяльності	Вправа «Тайм-менеджмент для початківців» сприяє структуруванню робочого часу; гра «Мозаїка завдань» допомагає усвідомити пріоритетність справ; вправа «Мої ресурси» спрямована на актуалізацію внутрішніх і зовнішніх опор вихователів
Заняття 9. Контроль агресії і тривожності на роботі	Формування навичок усвідомлення, контролю та конструктивного вираження агресії й тривожності в професійних ситуаціях	Вправа «Відреагуй правильно» формує адекватні способи емоційного реагування; гра «Глибоке дихання» використовується як метод швидкої стабілізації; рольова гра «Реакція на критику» відпрацьовує складні комунікативні ситуації; вправи «Піраміда тривоги» допомагають структурувати переживання
Заняття 10. Розвиток емоційної стійкості до стресу	Формування емоційної стійкості та підвищення психологічного благополуччя вихователів через розвиток стратегій самопідтримки й взаємодопомоги	Вправа «Позитивний самоконтроль» спрямована на розвиток навичок саморегуляції; гра «Життєвий баланс» допомагає усвідомити співвідношення професійної та особистої сфер; вправи «Камінь сили» актуалізують внутрішні ресурси; гра «Акт співчуття» формує

	емпатійну підтримку вихователів
--	---------------------------------

Проаналізуємо зміст занять програми профілактики емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти (детальні розробки занять профілактичної програми наведено у Додатку Б).

Заняття 1. «Як розпізнати емоційне вигорання на ранніх стадіях?».

Мета заняття – підвищити обізнаність вихователів щодо перших ознак емоційного вигорання та формування навичок самодіагностики. Під час заняття увага акцентується на виявленні симптомів вигорання, таких як апатія, зниження працездатності, відчуття безсилля, тривожність, емоційне виснаження та зниження мотивації до взаємодії з дітьми. Учасники беруть участь у вправі «Емоційний автопортрет», де описують свої емоційні реакції та стан у різних педагогічних ситуаціях, наприклад, під час ранкового прийому дітей, організації навчально-ігрової діяльності чи взаємодії з батьками. За допомогою гри «Визнач себе» [19] вихователі оцінюють ступінь свого емоційного вигорання, порівнюючи власні відчуття з переліком симптомів. Вправа «Розпізнавання симптомів» [64] передбачає роботу в парах або групах, де учасники за допомогою карток визначають прояви вигорання у колег, що сприяє формуванню навичок раннього виявлення ризикованих станів у педагогічному колективі. Вправа «Гра на емоціях» [44] дає змогу змодельовати ситуації, які можуть спричиняти вигорання (конфлікти з батьками, перевантаження документацією, несприятливі умови для організації занять), та обговорити ефективні способи запобігання цих сценаріїв. Наприкінці заняття вихователі розробляють персональні стратегії раннього розпізнавання ознак емоційного вигорання у себе та колег. За результатами заняття учасники отримують рекомендації щодо самоспостереження та підтримки психоемоційного стану.

Заняття 2. «Техніки зняття стресу та емоційного напруження»

Мета заняття – навчити вихователів практичним методам відновлення емоційної рівноваги та зниження психоемоційного напруження під час роботи з дітьми та колегами.

Учасники знайомляться з різними техніками релаксації, дихальними вправами, візуалізацією та методами зняття м'язової напруги. Вправа «Глибоке дихання» [49] дає змогу вихователям навчитися правильно виконувати глибокі вдихи та видихи для швидкого відновлення спокою під час напружених моментів робочого процесу. Вправа «Релаксація через звук» [2] допомагає відчувати заспокійливий вплив музики або природних звуків на психоемоційний стан. В межах заняття проводиться вправа «Прогресивне розслаблення» [83], що сприяє усуненню м'язової напруги, накопиченої під час тривалого перебування з дітьми або організації занять. Вправа «Перезавантаження» [28] передбачає зміну емоційного фокусу через позитивні візуалізації, що допомагає вихователям переключати увагу від стресових ситуацій на ресурси для відновлення. Ігри «Пісок часу» [70] та «Гармонія в русі» [33] включають дозовану активність та легкі фізичні вправи, які сприяють зниженню психоемоційного навантаження та покращенню концентрації. Наприкінці заняття кожен отримує перелік технік, які можуть застосовувати щодня для запобігання розвитку вигорання.

Заняття 3. «Як підтримати мотивацію та уникнути вигорання?»

Мета заняття – формування стійкої внутрішньої мотивації та навичок саморегуляції для запобігання емоційному виснаженню.

Розглядаються стратегії збереження позитивного настрою у професійній діяльності, що передбачає роботу з внутрішніми ресурсами, планування діяльності та оцінку досягнень. Вправа «Моя мотивація» [17] допомагає вихователям визначити особисті джерела професійної мотивації, наприклад, задоволення від розвитку дітей, творчі здобутки та підтримка колег. Вправа «Картка цілей» [46] дає змогу формулювати чіткі та досяжні короткострокові цілі, що сприяє відчуттю прогресу та підвищенню внутрішньої мотивації. Ігрова вправа «Перемоги та програші» [70] показує, як оцінка навіть малих успіхів може підвищити мотивацію в умовах високого навантаження. Вправа «Колесо балансу» [54] допомагає вихователям виявити аспекти роботи та особистого життя, що потребують більшої уваги для досягнення гармонії. Гра «Знайди своє натхнення» [28] дає змогу учасникам обговорити способи

відновлення енергії та підтримки професійного інтересу у складних ситуаціях. Наприкінці заняття вихователі створюють індивідуальний план підтримки мотивації, що охоплює корекцію звичних робочих підходів, розвиток нових стратегій та методів самопідтримки у педагогічній діяльності.

Заняття 4. «Прокрастинація і вигорання: як це пов'язано?»

Заняття присвячене дослідженню взаємозв'язку між прокрастинацією та емоційним вигоранням у професійній діяльності вихователів. Учасники знайомляться з тим, як систематичне відкладання важливих педагогічних завдань, таких як підготовка навчально-ігрових занять, ведення документації або планування розвитку дітей, може призводити до накопичення стресу та сприяти вигоранню. Вправа «Склади план» [80] передбачає, що вихователі визначають найбільш значущі завдання на наступний тиждень та обговорюють практичні стратегії їх реалізації без затягування. Використання «Тесту на прокрастинацію» [46] допомагає учасникам визначити власну схильність до відкладання справ і усвідомити, як це впливає на психоемоційний стан та ефективність роботи з дітьми. Вправа «Відкриваємо нові можливості» [35] спрямована на пошук позитивних аспектів своєчасного виконання завдань і вироблення способів уникати негативних емоцій під час їх реалізації. Гра «Тік-так» [52] тренує швидке виконання дрібних щоденних обов'язків, що дає змогу вихователям розвивати здатність до своєчасного реагування на робочі потреби. Під час заняття практикуються методи управління часом, встановлення пріоритетів та делегування завдань для зменшення прокрастинації. Підсумком є складання індивідуального плану подолання власної схильності до відкладання завдань.

Заняття 5. «Роль відпочинку в профілактиці вигорання»

Метою заняття є формування усвідомлення важливості активного і пасивного відпочинку для підтримки емоційної стійкості вихователів. Учасники розглядають різні способи відновлення енергії, зокрема короткі паузи під час роботи, фізичні вправи та релаксаційні техніки.

Вправа «Декілька хвилин для себе» [28] і «Техніка відновлення» [64] демонструють, як короткі перерви можуть швидко знижувати рівень стресу та

попереджувати емоційне виснаження. Гра «Знайди час для себе» [17] дає змогу вихователям поділитися власними способами відновлення і обговорити їх ефективність у робочих ситуаціях, зокрема під час перерв між заняттями або після роботи з групою дітей. Вправа «Мій ідеальний відпочинок» [2] допомагає скласти персональний графік відпочинку з урахуванням фізичних та емоційних потреб. Під час обговорення учасники розробляють індивідуальні плани підтримки балансу між роботою та відпочинком для запобігання вигоранню.

Заняття 6. «Підтримка колективу: важливість командної роботи»

Заняття зосереджене на розвитку колективної взаємної підтримки та зміцненні командної взаємодії серед вихователів. Підтримка колег допомагає знизити рівень стресу та запобігти розвитку емоційного вигорання, особливо під час організації спільних заходів, адаптації дітей до групи або взаємодії з батьками. Вправа «Сила єдності» [70] передбачає спільне вирішення завдань, що сприяє формуванню відчуття колективної відповідальності. Гра «Будуємо разом» [49] моделює спільне створення проєктів чи організацію заходів, що стимулює командну взаємодію та комунікацію. Вправа «Ми разом» [22] заохочує учасників обговорювати робочі питання у неформальній обстановці, зміцнюючи довіру та підтримку у колективі. Активність «Колективний крок» [2] спрямована на спільне вирішення педагогічних проблем, що допомагає вихователям усвідомити значущість співпраці та взаємної підтримки. Гра «Ресурси колективу» дає змогу визначити власні сильні сторони та способи підтримки колег. Підсумком заняття є розробка колективних стратегій для створення доброзичливої атмосфери та зниження ризику емоційного вигорання.

Заняття 7. «Робота з людьми: як зберігати емоційну рівновагу?»

Заняття присвячене формуванню навичок підтримки емоційного балансу у взаємодії з дітьми, батьками та колегами, особливо в конфліктних ситуаціях.

Вправи «Емоційна дистанція» [54] та «Рольова гра» [68] дають змогу вихователям тренувати здатність зберігати спокій і професіоналізм під час емоційно складних моментів. Гра «Виклик ситуації» [5] моделює реальні педагогічні труднощі, а вправа «Шлях до спокою» [80] навчання технік контролю емоцій та дистанціювання від стресових чинників. Заняття охоплює

елементи активного слухання та методи підтримки психоемоційного стану, що допомагають вихователям ефективно регулювати власні психоемоційні реакції та запобігати професійному вигоранню.

Заняття 8. «Як не втратити себе в умовах великої завантаженості?»

Заняття орієнтоване на формування у вихователів стратегій управління стресом, що виникає через великий обсяг педагогічної роботи та високі вимоги до організації освітнього процесу. Учасники вчаться розпізнавати джерела професійного перевантаження, планувати діяльність так, щоб уникати вигорання, та використовувати власні ресурси для збереження психоемоційного балансу. Вправа «Тайм-менеджмент для початківців» [68] дає змогу вихователям оцінити ефективність використання робочого часу та вибрати оптимальні стратегії планування занять і підготовки до них. Гра «Мозаїка завдань» [46] допомагає візуалізувати пріоритети та етапність виконання завдань, що зменшує психоемоційне навантаження. Вправа «Мої ресурси» [28] спрямована на усвідомлення ресурсів, які можна задіяти для зниження стресу. Методи релаксації, такі як «Миттєва перерва» [2], демонструють короткі ефективні вправи на відновлення емоційного стану навіть під час інтенсивної роботи. Гра «Мій робочий день» [83] допомагає вихователям моделювати оптимальний робочий графік із врахуванням часу на відпочинок та відновлення. Особлива увага приділяється визначенню меж власних можливостей і навчанню говорити «ні» в ситуаціях надмірного навантаження, щоб запобігти вигоранню.

Заняття 9. «Контроль агресії і тривожності на роботі»

Заняття спрямоване на розвиток навичок управління негативними емоціями, такими як агресія та тривожність, які можуть сприяти емоційному вигоранню вихователів у взаємодії з дітьми, батьками та колегами. Вправа «Відреагуй правильно» [5] допомагає учасникам аналізувати власні реакції на конфліктні та стресові ситуації і знаходити способи зменшення агресивної поведінки. Вправа «Глибоке дихання» [49] спрямована на контроль тривожності через техніку свідомого дихання, що допомагає стабілізувати психоемоційний стан під час напружених моментів. Рольова гра «Реакція на

критику» [33] дає змогу вихователям практикувати збереження спокою та професіоналізму при отриманні негативного фідбеку від колег або батьків. Вправа «Піраміда тривоги» [19] допомагає розпізнавати ознаки підвищеної тривожності та застосовувати релаксаційні техніки для її зниження. Учасники обговорюють також стратегії конструктивного використання агресії через «енергію змін», перетворюючи негативні емоції на мотивацію до активних дій. Гра «Вивільнення емоцій» [49] сприяє навчання відпускати негативні емоції за допомогою творчих вправ.

Заняття 10. «Розвиток емоційної стійкості до стресу»

Метою заняття є зміцнення емоційної стійкості вихователів до тривалих та повторюваних стресових ситуацій, що допомагає запобігти професійному вигоранню та підтримувати якість педагогічної роботи. Вправа «Позитивний самоконтроль» [42] навчає учасників трансформувати негативні емоції в конструктивні через техніки позитивного мислення. Вправа «Життєвий баланс» [33] дає змогу оцінити власні фізичні та емоційні ресурси та знайти способи їх оптимального балансування. Вправа «Камінь сили» [2] допомагає вихователям визначити внутрішні ресурси, що дають змогу протистояти стресу, і застосовувати їх у повсякденній роботі з дітьми. «Практика вдячності» [61] передбачає ведення записів позитивних моментів дня, що сприяє зміцненню психоемоційної стабільності. Вправа «Акт співчуття» [42] фокусується на розвитку емпатії до дітей та колег, а «Групова підтримка» [2] – на обговоренні спільних труднощів та взаємній допомозі. Підсумком заняття є виконання вправи «Стійкість у дії» [19], де учасники програми діляться власними стратегіями подолання стресових ситуацій та формують індивідуальний план розвитку власної емоційної стійкості на майбутнє.

Як показує аналіз програми, кожне заняття спрямоване не лише на теоретичне осмислення феномену емоційного вигорання, а й на практичне засвоєння різноманітних технік, що допомагають підтримувати психоемоційне здоров'я вихователів закладу дошкільної освіти. Завдяки поєднанню теоретичних знань, інтерактивних вправ і тренінгових ігор, учасники мають змогу адаптувати отримані навички до специфіки своєї професійної діяльності,

що передбачає постійний контакт з дітьми, координацію освітнього процесу, взаємодію з батьками та колегами. Такий комплексний підхід дає змогу ефективно запобігати виникненню емоційного вигорання та підтримувати емоційну стійкість у професійній практиці вихователя.

Отже, програма профілактики емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти виступає важливим інструментом для підвищення професійної стійкості та підтримки психоемоційного благополуччя. Завдяки комплексному використанню тренінгових вправ, рольових ігор і методик саморегуляції, вихователі отримують можливість більш усвідомлено сприймати прояви стресу, опановувати ефективні способи його подолання та розвивати навички емоційної стійкості у взаємодії з дітьми та колегами. Вправи та ігрові форми роботи, що входять до програми, сприяють не лише запобіганню емоційному вигоранню, а й формуванню здорового психологічного середовища в групі та колективі закладу, що безпосередньо впливає на рівень професійного задоволення і ефективність педагогічної діяльності. Водночас програма передбачає створення атмосфери підтримки та взаєморозуміння серед вихователів, що є важливим фактором зменшення професійного стресу та забезпечення гармонії на робочому місці.

3.2 Психологічні рекомендації вихователям закладу дошкільної освіти щодо профілактики емоційного вигорання

В умовах зростання професійних вимог та прискореного темпу життя проблема збереження психоемоційного здоров'я фахівців соціономічних професій набуває особливої значущості. Вихователі закладів дошкільної освіти щоденно працюють у середовищі підвищеної емоційної насиченості, поєднуючи турботу про дітей, взаємодію з батьками та виконання професійних обов'язків, що потребує значних психологічних ресурсів. Тривале перебування в умовах емоційного напруження може спричиняти втому, зниження професійної мотивації та формування синдрому емоційного вигорання. У

зв'язку з цим значення набуває розроблення й упровадження психологічних рекомендацій, спрямованих на профілактику вигорання, розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення стресостійкості та підтримання внутрішнього ресурсу вихователів, що сприятиме їх професійному благополуччю.

Охарактеризуємо психологічні рекомендації вихователям закладу дошкільної освіти щодо профілактики емоційного вигорання, враховуючи специфіку їх професійної діяльності, високий рівень емоційного залучення у взаємодію з дітьми та значне психоемоційне навантаження.

1. Постійна взаємодія з дітьми, необхідність підтримувати позитивний емоційний клімат у групі та висока відповідальність за безпеку й розвиток вихованців можуть призводити до психоемоційного виснаження, тому регулярний відпочинок є ключовою умовою профілактики емоційного вигорання. Важливо створювати умови для повноцінного психологічного відновлення, що передбачає можливість тимчасово дистанціюватися від професійних обов'язків і відновити емоційний баланс. Рекомендується планувати регулярні перерви протягом робочого дня, навіть короткотривалі, оскільки вони сприяють підтриманню працездатності та запобігають накопиченню стресу. У цей час доцільно виконувати прості фізичні вправи, розтягування або практикувати глибоке дихання, що допомагає нормалізувати фізіологічний стан організму. Не менш важливим є повноцінний відпочинок після робочого дня та у вихідні, який передбачає відмову від виконання професійних завдань. Прогулянки на свіжому повітрі, заняття хобі, читання, спілкування з родиною та друзями сприяють зниженню рівня стресу та відновленню внутрішніх ресурсів. Планування вихідних як періоду справжнього відновлення дає змогу накопичити енергію для наступного робочого тижня. Водночас відпочинок не повинен перетворюватися на додаткове навантаження, тому важливо уникати перенасиченості заходами навіть у вільний час.

2. Ефективна профілактика емоційного вигорання передбачає своєчасне розпізнавання симптомів стресу та вжиття заходів для запобігання його

накопиченню. Стресові реакції можуть проявлятися у фізичній формі (головний біль, м'язова напруга, порушення сну) та емоційній сфері (тривожність, дратівливість, емоційна виснаженість). Важливо навчитися розпізнавати ці ознаки на ранніх етапах і застосовувати ефективні способи зняття напруги. Однією з найбільш доступних і результативних технік є практика глибокого дихання, яка сприяє швидкому заспокоєнню нервової системи та відновленню емоційної рівноваги. Корисними також є релаксаційні методики, зокрема прогресивна м'язова релаксація, медитація або вправи на усвідомлену присутність. Важливо усвідомлювати, що стрес є природною складовою життя, однак необхідно навчитися конструктивно реагувати на нього, щоб він не набував хронічного характеру. Регулярне використання релаксаційних технік сприяє збереженню спокою в напружених ситуаціях і значно знижує ризик емоційного вигорання. Також варто приділяти увагу соціальному оточенню: дружні бесіди, обговорення труднощів із колегами чи близькими людьми можуть виступати ефективним ресурсом психологічної підтримки.

3. Запобігання емоційному вигоранню потребує здатності вихователя підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Коли робота займає більшу частину часу та психологічного простору, виникає ризик перевантаження, що поступово призводить до емоційного виснаження. З метою профілактики вигорання важливо чітко визначати межі між професійними та особистими обов'язками. Встановлення здорових психологічних кордонів на робочому місці є важливим чинником професійного благополуччя. Необхідно навчитися завершувати робочий день без перенесення професійних завдань у особистий час, що дозволяє відновлювати ресурси перед наступним робочим днем. Хоча на початковому етапі це може видаватися складним, з часом така практика сприяє підвищенню ефективності діяльності та зменшенню стресу. Важливо також приділяти достатньо уваги особистому життю, родині, друзям, власним інтересам і захопленням. Наявність позаробочих інтересів допомагає відновлювати енергію та підтримувати відчуття життєвої гармонії.

4. Емоційна стійкість є ключовою професійною якістю вихователя закладу дошкільної освіти, оскільки вона забезпечує здатність ефективно

реагувати на емоційні навантаження та стресові ситуації, що виникають у роботі з дітьми. Важливо розвивати вміння зберігати внутрішній спокій в умовах підвищеного емоційного напруження, особливо під час взаємодії з активними або емоційно нестабільними дошкільниками. Одним із базових кроків у розвитку емоційної стійкості є усвідомлення та прийняття власних емоційних станів. Вихователь має вміти розпізнавати відчуття стресу, роздратування або перевантаження та своєчасно надавати собі психологічну підтримку. Позитивне мислення виступає ефективним ресурсом зміцнення емоційної стійкості, оскільки сприяє фокусуванню уваги на можливостях вирішення ситуацій, а не на проблемах. Важливо навчитися знаходити позитивні аспекти навіть у складних педагогічних ситуаціях. Розвитку емоційної стійкості також сприяють навички самоконтролю та усвідомленого реагування на робочі виклики. Спокійна реакція на стресові ситуації не лише зменшує ризик вигорання, але й підвищує професійну ефективність вихователя. Опанування таких технік дозволяє зберігати внутрішню рівновагу навіть у періоди інтенсивного навантаження.

5. Важливим чинником профілактики емоційного вигорання є здатність вихователя формулювати реалістичні та досяжні професійні цілі. Педагогічна діяльність передбачає виконання значної кількості навчальних, організаційних та адміністративних завдань, що може спонукати до встановлення завищених вимог до себе. Такі очікування нерідко призводять до почуття незадоволеності, розчарування та емоційного виснаження. Замість цього доцільно визначати цілі, які є конкретними, реалістичними та досяжними у реальних умовах роботи з дітьми. Поділ великих завдань на менші етапи дозволяє уникнути перевантаження та підтримувати мотивацію. Досягнення проміжних результатів створює відчуття прогресу і задоволення від виконаної роботи. Це підвищує професійну ефективність, зміцнює самооцінку, сприяє розвитку самоконтролю, що є важливим чинником профілактики емоційного вигорання.

6. Комунікація в педагогічному колективі виконує не лише інформаційну функцію, але й виступає важливим ресурсом психологічної підтримки вихователя. Професійна взаємодія з колегами сприяє зниженню рівня стресу та

емоційного напруження. Відкрите та конструктивне спілкування дозволяє обговорювати труднощі, знаходити підтримку та спільно вирішувати професійні проблеми, зокрема під час організації освітнього процесу або дозвілля дітей. Регулярні зустрічі, спільне обговорення поточних завдань і навіть неформальні бесіди сприяють формуванню довірливої атмосфери в колективі, де кожен працівник відчуває підтримку. Важливо навчитися конструктивно висловлювати власні почуття та потреби, щоб уникати накопичення негативних емоцій. Взаємодія з колегами може виступати не лише професійною співпрацею, але й джерелом емоційної підтримки, що істотно знижує ризик вигорання.

7. Однією з причин емоційного вигорання вихователя є відчуття необхідності виконувати всі завдання самотійно. У професійній діяльності часто виникає спокуса брати на себе повну відповідальність за організацію занять, догляд за дітьми чи підготовку матеріалів. Проте надмірна самовіддача може призвести до перевантаження та виснаження. Уміння делегувати завдання та звертатися по допомогу є важливою умовою підтримання емоційної рівноваги. Доцільно аналізувати робочі обов'язки, визначати ті, які можна передати колегам або асистентам, і навчитися довіряти їм виконання частини роботи. Делегування сприяє зниженню стресу, підвищує ефективність командної взаємодії та формує атмосферу співпраці в педагогічному колективі.

8. Підтримка здорового способу життя є важливим компонентом профілактики емоційного вигорання вихователів. Фізична активність позитивно впливає на психоемоційний стан, сприяє зниженню рівня стресу та стимулює вироблення ендорфінів, так званих «гормонів щастя». Рекомендується регулярно виконувати фізичні вправи, такі як ходьба, йога, плавання або інші види рухової активності, що сприяють зміцненню фізичного та психічного здоров'я. Здоровий спосіб життя також передбачає раціональне харчування, яке має бути збалансованим і містити необхідні вітаміни та мікроелементи для підтримки життєдіяльності організму. Не менш важливим є дотримання режиму сну: достатня тривалість нічного відпочинку та відмова від роботи у пізній час сприяють відновленню нервової системи. Підтримання здорових

звичок допомагає зберігати енергію, стабілізувати настрій і підвищувати здатність ефективно справлятися з професійними труднощами. Фізичне здоров'я та емоційний стан перебувають у тісному взаємозв'язку, тому здоровий спосіб життя є фундаментом профілактики вигорання.

9. Самоусвідомлення передбачає здатність вихователя бути уважним до власних емоцій, думок і тілесних відчуттів. Уміння своєчасно помічати ознаки емоційного напруження, тривоги чи втоми є важливим для запобігання вигоранню. Регулярна практика самоусвідомлення допомагає зрозуміти, які робочі ситуації або взаємодії викликають стрес та як на них реагує особистість. Для розвитку цієї здатності доцільно використовувати техніки медитації та усвідомленого дихання, що сприяють концентрації на теперішньому моменті та глибшому усвідомленню власного психоемоційного стану. Така практика допомагає не придушувати емоції, а конструктивно їх проживати та регулювати. Самоусвідомлення дозволяє усвідомити власні ресурси й обмеження, навчитися приймати себе та підтримувати внутрішню рівновагу. Рекомендується щодня приділяти кілька хвилин рефлексії: оцінювати емоційний стан, визначати стресові моменти та планувати способи їх подолання. Це сприяє своєчасній корекції поведінки та зниженню ризику емоційного виснаження.

10. Креативна діяльність є ефективним засобом зниження емоційного напруження та профілактики вигорання вихователів. Творчі заняття, такі як малювання, музика, рукоділля чи поетична творчість, сприяють відновленню емоційного балансу та внутрішньої гармонії. Вони дозволяють виразити переживання у несловесній формі, що сприяє зняттю внутрішнього напруження та психологічному розвантаженню. Крім того, творчі практики допомагають переключити увагу з професійних обов'язків на нові види діяльності, що сприяє відпочинку нервової системи. Наприклад, створення колажів або абстрактних композицій допомагає розслабитися та знизити рівень напруження. Музика, танці або спів також виступають ефективними засобами відновлення емоційної рівноваги. Важливо експериментувати з різними видами творчості та обирати ті, що приносять найбільше задоволення. Такий підхід не лише сприяє

релаксації, але й дозволяє по-новому осмислювати професійні ситуації, що істотно знижує ймовірність емоційного вигорання.

11. Корекція когнітивних установок і зміна способу мислення можуть істотно впливати на психоемоційне благополуччя вихователя та слугувати дієвим ресурсом профілактики емоційного вигорання. Підтримка позитивного мислення сприяє тому, що фахівець ефективніше долає професійні труднощі, не допускаючи їх перетворення на хронічне емоційне виснаження. Важливо усвідомлювати, що далеко не кожна складна ситуація є критичною, а навіть у напружених обставинах можна віднайти конструктивні, навчальні або позитивні аспекти. Рекомендується щоденно фіксувати принаймні незначні позитивні події: успішно проведене заняття, результативну взаємодію з дітьми, підтримку колеги, прояв довіри у колективі або вдячність з боку батьків. Замість концентрації на невдачах доцільно спрямовувати увагу на можливості корекції, удосконалення або зміни ситуації, тобто на те, що реально піддається впливу. Як практичний інструмент когнітивної гігієни доцільно використовувати вправу «Щоденник подяк», у межах якої щодня записуються три позитивні події або три приводи для вдячності. Така щоденна практика формує звичку помічати позитивні сторони реальності, підтримує стабільніший настрій, підвищує внутрішній тонус і сприяє зниженню рівня стресу, що розглядається як одна з базових стратегій профілактики емоційного вигорання у педагогів. У довгостроковій перспективі позитивне мислення допомагає вихователеві зберігати психологічну витривалість, не втрачати професійної самоцінності й підтримувати відчуття контролю над робочими ситуаціями.

12. Для вихователів закладу дошкільної освіти надзвичайно важливо володіти розвиненими комунікативними компетентностями та навичками конструктивного врегулювання конфліктів, оскільки саме емоційно напружені епізоди у взаємодії з дітьми, батьками або колегами часто стають джерелом тривалого стресу й фактором ризику формування вигорання. Розвиток уміння активного слухання, коректного уточнення смислів, конструктивного висловлення власних думок і потреб сприяє збереженню емоційної рівноваги у складних педагогічних ситуаціях. Водночас вихователю доцільно навчитися

повідомляти про власні почуття без агресії, приниження чи надмірної емоційності, оскільки неконтрольовані реакції можуть провокувати ескалацію конфлікту як у дитячому середовищі, так і в професійному колективі. У разі виникнення конфлікту з дитиною, батьками або колегою першочерговим кроком є прагнення зрозуміти позицію іншої сторони, виявити її очікування та причини напруження, а вже потім переходити до спільного пошуку рішення, яке, наскільки можливо, враховує інтереси обох сторін. Такий підхід знижує інтенсивність емоційної напруги й підтримує відчуття психологічної безпеки у робочому середовищі. Ефективними є техніки активного слухання, «я-повідомлень», а також позитивного перефразування думок, які допомагають зменшити ризик взаємних звинувачень і не допустити емоційного перевантаження вихователя. Загалом сформованість комунікативних умінь і здатність конструктивно керувати конфліктами сприяють зниженню рівня стресу, підтриманню доброзичливих взаємин у колективі, зміцненню взаємної поваги з батьками та підвищенню професійної результативності вихователя.

13. Психологічна підтримка з боку колег і близьких осіб є суттєвим ресурсом профілактики емоційного вигорання вихователів, оскільки соціальна взаємодія знижує відчуття ізольованості та допомагає переробляти професійні переживання у безпечному комунікативному просторі. Спільне обговорення труднощів, обмін досвідом і професійними спостереженнями з іншими педагогами полегшують подолання стресу та зменшують інтенсивність емоційного напруження. Доцільно створювати й підтримувати в колективі атмосферу довіри, у якій кожен працівник може відкрито висловлювати власні переживання без страху засудження, стигматизації або зниження професійного статусу. Підтримка колег у складних ситуаціях не лише допомагає справлятися з повсякденними професійними викликами, а й зміцнює командну взаємодію, сприяє формуванню здорового психологічного клімату та підвищує відчуття причетності до спільної справи. Важливо також, щоб вихователі зверталися по підтримку до родини та друзів у періоди емоційного перевантаження, не замикалися у власних переживаннях і не намагалися «витримати все самотійно». Рекомендується практикувати відкриті розмови, у межах яких

можна поділитися емоціями, отримати пораду або просто бути почутим, що саме по собі має терапевтичний ефект. Така соціальна підтримка знижує рівень напруження, стабілізує емоційний стан, підсилює суб'єктивне відчуття опори та є важливою передумовою запобігання професійному вигоранню.

14. Професійна гнучкість та адаптивність у діяльності вихователя є важливими інструментами збереження емоційної рівноваги і зниження ризику вигорання. Здатність оперативно пристосовуватися до змінних умов у групі, конструктивно реагувати на труднощі, перерозподіляти педагогічне навантаження та знаходити альтернативні способи розв'язання завдань допомагає зменшувати частоту й інтенсивність стресових ситуацій. Наприклад, у випадку появи нових адміністративних вимог, змін у документації, організаційних нововведень або непередбачуваної поведінки дітей важливо зберігати готовність до корекції планів та сприймати зміни як потенційні можливості для професійного розвитку. Рекомендується формувати чіткий план роботи, однак одночасно мати резервні стратегії на випадок непередбачуваних обставин, що підвищує відчуття контролю та знижує тривожність. Важливо реалістично оцінювати власні професійні можливості та обмеження, не брати на себе надмірний обсяг роботи й уникати систематичного перенавантаження. За потреби доцільно делегувати частину завдань колегам або ініціювати обговорення складних випадків на методичних нарадах, розглядаючи можливість колективного ухвалення рішень. Сукупність таких підходів сприяє зниженню стресу, запобігання виснаженню, формуванню стійкішого професійного самопочуття та підтриманню емоційної витривалості вихователя.

15. Збереження і відновлення смислу професійної діяльності є одним із найбільш ефективних психологічних механізмів протидії емоційному вигоранню вихователя. Коли педагог усвідомлює, що його робота має соціальну та особистісну значущість для розвитку, виховання й емоційного благополуччя дітей, він відчуває вищий рівень внутрішньої мотивації та більшу задоволеність результатами власної праці. Важливо знаходити смислові опори навіть у періоди підвищеної втоми або емоційного виснаження, коли виникає відчуття марності зусиль чи «рутинності» професійних завдань. Смисловим

ресурсом може бути усвідомлення того, що підтримка хоча б однієї дитини в її розвитку, формуванні навичок чи емоційної стабільності вже є значущим внеском у майбутнє. Пошук позитивних аспектів у кожному робочому дні й у кожному занятті підтримує внутрішній «запал» та зменшує ризик знецінення професійної діяльності. Доцільно регулярно нагадувати собі про власні досягнення – як великі, так і малі – й надавати їм символічного визнання, «святкуючи» навіть невеликі успіхи (наприклад, покращення поведінки дитини, успішна адаптація, вдала комунікація з батьками). Рефлексія результатів і визнання власних зусиль підтримують позитивний настрій та сприяють збереженню професійної ідентичності. Важливо пам'ятати, що навіть у найскладніших педагогічних ситуаціях можна знайти сенс і цінність роботи, а саме це дозволяє підтримувати емоційну стійкість та запобігати вигоранню.

16. Підтримання балансу між професійною діяльністю й особистим життям виступає необхідною умовою профілактики емоційного вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти. Педагогічна праця пов'язана з високими вимогами та значним емоційним навантаженням, що зумовлюється постійною взаємодією з дітьми, колегами й батьками та необхідністю безперервної саморегуляції. За відсутності чітких меж між роботою й особистим простором професійні завдання можуть поступово «поглинати» вільний час, негативно впливаючи на сімейні стосунки, відпочинок і загальне самопочуття. Тому важливо цілеспрямовано виділяти час для відновлення: для хобі, спілкування з близькими, дозвілля, фізичної активності та тих форм діяльності, що сприяють поповненню емоційних ресурсів. Необхідно встановлювати чіткі межі між робочими й особистими справами, щоб робота не ставала домінантною сферою поза межами робочого часу. Це забезпечує профілактику виснаження, підтримує відчуття внутрішньої гармонії та сприяє стабілізації емоційного стану. Важливо також навчитися відпочивати тоді, коли цього потребує організм і психіка, не очікуючи появи виражених симптомів вигорання. Регулярні вихідні, відпустки та час, присвячений власним потребам, є необхідними для відновлення енергії та підтримання емоційної стабільності. Дотримання балансу між працею і відпочинком допомагає вихователям

зберігати високу продуктивність і підтримувати стабільну якість педагогічної діяльності впродовж тривалого часу.

17. Систематичний моніторинг власного емоційного стану є важливим профілактичним кроком, що дозволяє своєчасно виявляти перші ознаки емоційного вигорання у вихователів та оперативно реагувати на них. Такий моніторинг може включати самостійне оцінювання рівня стресу, тривожності, відчуття втоми, задоволеності професійною діяльністю, мотиваційної сфери та інших психоемоційних показників. Доцільним є щоденне або щотижневе ведення журналу самопочуття, що допомагає фіксувати зміни настрою, працездатності, рівня напруження та фактори, які ці зміни спричиняють. Також корисним може бути періодичне застосування спеціальних опитувальників, які надають змогу більш структуровано відстежувати динаміку емоційного стану. Якщо вихователь помічає, що його психоемоційні показники виходять за межі індивідуальної норми, він може своєчасно застосувати стратегії відновлення: організувати короткі перерви на відпочинок, звернутися по підтримку до колег, використати релаксаційні практики, зокрема йогу, медитацію. Самодіагностика виконує не лише функцію «виявлення проблеми», але й забезпечує основу для оперативного планування кроків самодопомоги. Внаслідок цього підвищується ймовірність запобігання більш серйозним наслідкам, зокрема хронічному професійному вигоранню, що негативно впливає на якість педагогічної взаємодії та загальне благополуччя вихователя.

18. Формування здорових, підтримуючих і професійно коректних взаємин із дітьми та їхніми батьками є важливою складовою профілактики емоційного вигорання вихователів, оскільки якість педагогічної взаємодії безпосередньо впливає на рівень щоденного стресу. Створення емоційного контакту з вихованцями, емпатійне ставлення та уважність до потреб дитини допомагають знизити напруження у взаємодії та підвищують відчуття задоволеності роботою. Водночас вихователю важливо пам'ятати, що кожна дитина є унікальною, а тому потребує індивідуального підходу, терпіння та гнучкості в педагогічних засобах впливу. Такий підхід дозволяє підтримувати позитивний психологічний клімат у групі й зменшувати кількість конфліктних ситуацій.

Одночасно необхідно зберігати професійну позицію й емоційну дистанцію, що захищає фахівця від надмірного перенесення негативних емоцій, які можуть виникати у процесі педагогічної роботи. Розвиток навичок позитивної комунікації, активного слухання, коректного реагування на запити батьків та прояснення очікувань сприяє формуванню атмосфери довіри й партнерства. У результаті знижується рівень стресу у спілкуванні з батьківською спільнотою, підвищується передбачуваність взаємодії, а вихователь отримує більше психологічних ресурсів для стабільної професійної діяльності.

Отже, психологічні рекомендації вихователям закладу дошкільної освіти щодо профілактики емоційного вигорання спрямовані на збереження їх психоемоційного благополуччя, підтримання професійної мотивації та забезпечення ефективної педагогічної діяльності. Професія вихователя пов'язана з високим рівнем емоційної включеності, відповідальністю за розвиток і безпеку дітей, постійною взаємодією з батьками та колегами, що створює підвищене психоемоційне навантаження. За відсутності навичок саморегуляції, підтримки особистісних ресурсів і сприятливих соціально-психологічних умов це може призводити до хронічної втоми, зниження професійної задоволеності та формування синдрому емоційного вигорання. Тому впровадження науково обґрунтованих психологічних рекомендацій, спрямованих на розвиток стресостійкості, емоційної саморегуляції, ефективної комунікації та балансу між професійною діяльністю і особистим життям, є важливою умовою профілактики вигорання та підтримання психологічного здоров'я вихователів.

ВИСНОВКИ

Проведене у кваліфікаційній роботі теоретичне та емпіричне дослідження емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти дало змогу сформулювати наступні висновки.

1. Визначено поняття, сутність та прояви синдрому емоційного вигорання у науково-психологічній літературі. Емоційне вигорання вихователів визначено як складний психоемоційний стан, що формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу та хронічного емоційного перенапруження. Воно виникає у процесі постійної взаємодії з дітьми, батьками та колегами за умов високої відповідальності, інтенсивної комунікації та необхідності постійної емоційної саморегуляції. Цей синдром проявляється емоційним виснаженням, зниженням емпатійності, формалізацією педагогічної взаємодії та втратою інтересу до професійної діяльності. Одночасно в особи спостерігається зниження відчуття професійної компетентності й ефективності, що супроводжується переживанням безсилля і професійної незадоволеності. Емоційне вигорання негативно впливає на психологічне благополуччя вихователя, якість педагогічної взаємодії та емоційний клімат у дитячому колективі. За відсутності своєчасної профілактики й психологічної підтримки цей стан може призводити до професійної дезадаптації та зниження якості освітнього процесу.

2. Виявлено психологічні особливості емоційного вигорання вихователів у процесі професійної діяльності. Таке вигорання зумовлюється поєднанням високого рівня емоційного включення, постійної відповідальності за розвиток і благополуччя дітей, інтенсивної комунікації та необхідності безперервної саморегуляції. Психологічними особливостями цього емоційного стану є поступове емоційне виснаження, зниження емпатійності, формалізація взаємодії з вихованцями, зменшення професійної мотивації та відчуття власної ефективності. У вихователів можуть спостерігатися підвищена дратівливість, тривожність, емоційна відстороненість і зниження задоволеності професійною діяльністю, що негативно впливає на якість педагогічної взаємодії та психологічний клімат у групі. Важливою характеристикою вигорання є його

поступовий розвиток, коли накопичення стресових переживань перевищує наявні особистісні ресурси відновлення. Водночас рівень прояву вигорання у вихователів значною мірою залежить від індивідуально-психологічних особливостей вихователя, соціально-психологічних умов праці та рівня професійної підтримки. Усвідомлення цих психологічних особливостей є необхідною передумовою розроблення ефективних профілактичних заходів і підтримання психоемоційного благополуччя педагогів.

3. Охарактеризовано важливі соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти. До них належать: високий рівень емоційної інтенсивності роботи, зокрема постійний контакт з дітьми, що проявляють різні емоційні потреби та поведінкові труднощі, що може призводити до емоційного виснаження та відчуття безсилля; соціальна ізоляція та відсутність підтримки з боку колег і адміністрації, що сприяє розвитку почуття самотності та зниженню мотивації; перевантаження професійними обов'язками та обмеженість ресурсів для реалізації освітніх програм; нестабільність робочих умов та необхідність одночасно виконувати адміністративні, педагогічні та організаційні функції, що створює додатковий стрес і тривогу; негативні міжособистісні стосунки в колективі, відсутність визнання педагогічних досягнень та неадекватні умови праці, що погіршують психоемоційний стан вихователя, сприяючи формуванню емоційного вигорання.

4. Емпірично досліджено соціально-психологічні чинники емоційного вигорання педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Результати дослідження за методикою емоційного вигорання К. Масlach і С. Джексон у модифікації В. Бойка показали, що найбільш вираженою складовою у синдромі професійного вигорання вихователів є «резистенція». Згідно з отриманими даними, 36% педагогів мають високий рівень розвитку цього компонента, 50% – середній, а 14% – низький. Що стосується компонента «напруження», то його високий рівень виявлено лише у 5% вихователів, середній – у 17%, а у 78% – низький. Аналіз рівнів прояву такого компонента вигорання, як «виснаження», показав, що 13% педагогів мають високий рівень, 18% – середній, а 69% –

низький. Тобто висока резистенція та одночасно високий рівень професійного виснаження, при низькому рівні напруження, сприяють розвитку емоційного вигорання у вихователів. Загалом у 20% респондентів виявлено сформований симптом вигорання, у 28% – симптом вигорання на стадії формування, у 52% – несформований симптом емоційного вигорання. Результати дослідження за допомогою опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової показали, що 20% вихователів мають низький рівень загальної прокрастинації, 52% – середній, а 28% – високий. За методикою самооцінки психічних станів

Г. Айзенка у 46% педагогів зафіксовано низький рівень тривожності, 40% – середній, а 14% – високий. 50% вихователів мають високий рівень фрустрації, 40% – середній, 10% – низький. 46% педагогів характеризуються високим рівнем ригідності, 40% – середній, а 14% – низький. Рівень агресивності серед вихователів розподіляється так: високий – у 44%, середній – у 38%, низький – у 18%. В підсумку, високий рівень емоційного вигорання спостерігається у 26% вихователів, середній – у 38%, низький – у 36%, що свідчить про необхідність психологічної підтримки і профілактичних заходів у закладах дошкільної освіти.

Результати емпіричного дослідження дають підстави стверджувати, що емоційне вигорання вихователів закладу дошкільної освіти зумовлюється сукупним впливом взаємопов'язаних соціальних і психологічних чинників, серед яких провідними є хронічне психоемоційне навантаження, зниження рівня залучення у професійну діяльність, високий рівень прокрастинації як форми захисного реагування, фрустрація професійних потреб, ригідність, агресивність і психосоматичні прояви, а також а також недооцінення професії на соціальному рівні, перевантаженість поточними справами, високий рівень міжособистісних контактів, рольові конфлікти, нестабільність та динамічність освітнього середовища і незадоволення педагогів оплатою праці. Їхня взаємодія створює умови для формування синдрому емоційного вигорання у вихователів закладу дошкільної освіти, передусім за типом резистентної фази, що має значення для подальшої розробки профілактичних і психокорекційних програм.

5. Обґрунтовано програму психологічної профілактики емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти, метою якої визначено підвищення обізнаності вихователів щодо проявів емоційного вигорання, його негативних наслідків для педагогічної діяльності, а також розвиток у них навичок ефективної профілактики цього явища. Завдяки комплексному підходу, що охоплює тренінги, практичні вправи, педагогічні ігри та рефлексивні техніки, вихователі отримують можливість усвідомити прояви стресу, навчитися методам його подолання та розвивати емоційну стійкість під час роботи з дітьми дошкільного віку. Запропоновані вправи сприяють попередженню емоційного вигорання і формуванню здорового психоемоційного клімату в педагогічному колективі, що позитивно впливає на рівень професійного задоволення та ефективність освітньо-виховної роботи. Тренінгова програма також забезпечує створення атмосфери взаємної підтримки, співпраці та взаєморозуміння серед педагогів, що є ключовим фактором для зменшення професійного стресу та підтримки гармонії на робочому місці. Розроблені психологічні рекомендації для вихователів закладів дошкільної освіти включають методи управління стресом, відновлення емоційної рівноваги та збереження професійного ентузіазму, що є необхідним для підтримки благополуччя педагогів закладів дошкільної освіти та забезпечення високої якості освітньо-виховного процесу.

Перспективою подальшого дослідження визначено експериментальне впровадження запропонованої програми та рекомендацій з метою перевірки їхньої ефективності у зниженні ризику емоційного вигорання серед вихователів закладів дошкільної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдюкова Н. В. Професійне вигоряння як психологічна проблема. *Філософія, соціологія, психологія*. 2017. Вип. 12, ч. 1. С. 31-37.
2. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації. Львів : Всеукр. Центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
3. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2021. №2. С.2-14.
4. Баратинська А. В. Дослідження професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2015. Вип. 17. С. 55-66.
5. Батуріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка*. Вип. 15. 2016. С. 265-270.
6. Батуріна М. Діагностика якості професійної підготовки педагогів ДНЗ : посібник. Харків : Основа, 2017. 121 с.
7. Богуш А. Діти і соціум : особливості соціалізації дітей дошкільного та молодшого шкільного віку : монографія. Луганськ : Альма-матер, 2006. 368 с.
8. Белей М. Д., Гоян І. М. Методи психодіагностики : інструментарій та процедурні особливості. Івано-Франківськ : Плай, 2011. 204 с.
9. Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигоряння» вчителів. *Філософія, соціологія, психологія*. Вип. 17, Ч. 1. Івано-Франківськ : ПНУ ім. В. Стефаника, 2012. С. 74-82.

- 10.Бещук-Венгерська Н.В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 108 с.
- 11.Богучарова О. І. Здоров'я особистості у психологічній перспективі : монографія. Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. О. Дідоренка, 2012. 488 с.
- 12.Божко К. В. Психологічні особливості професійного вигорання юристів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2014. 20 с.
- 13.Брецько І. І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. *Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН. Серія: Психологія. Педагогіка.* 2011. Вип. 12. С. 110-120.
- 14.Булах І. В. Психологічні чинники емоційного вигорання у майбутніх психологів. Київ, 2022. 67 с.
- 15.Вахоцька І. О. Проблема емоційного вигорання у професійній діяльності особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія Психологія.* 2015. Вип. 57. С. 6-9.
- 16.Вербицька Л.Ф. Професійне вигорання співробітників в умовах сучасних змін в управлінні організаціями. *Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.* Київ, 2012. Том XIII. Ч. 7. С. 38-44.
- 17.Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика.* 2015. № 1-4. С. 167-176.
- 18.Галяпа М. Роль вихователя в особистісному розвитку дошкільника. *Вихователь-методист закладу дошкільної освіти.* 2010. № 10. С. 8-10.
- 19.Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання педагогів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології.* 2007. Т. 5. Вип. 6. С. 89-95.
- 20.Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education.* 2017. Vol. 4. P. 46-62.
- 21.Горбенко А. С., Савельчук І. Б. Чинники впливу синдрому професійного вигорання на успішність діяльності соціальних працівників. *Суспільство і*

особистість у сучасному комунікаційному дискурсі : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (2 листопада 2022 р.). Запоріжжя : Запорізька політехніка, 2022. С. 20-22.

22. Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2012. 226 с.
23. Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості фахівців сфери «людина-людина» під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. №3 (210). 89-95.
24. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних : дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2013. 249 с.
25. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ : Главник, 2007. 126 с.
26. Емоційне вигорання педагогів : методичні рекомендації / уклад. : Коняхіна А.В., Гаврик І.Л., Гриценко Н.В. Суми, 2016. 60 с.
27. Євдокимова І. А., Бутиліна О. В. Професійні та кадрові ризики в освітній сфері. *Грані*. 2019. Т. 22. № 2. С. 23-31.
28. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис..... канд. психол. наук. Одеса, 2019. 249 с.
29. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис... канд. психол. наук. Київ, 2005. 246 с.
30. Зайчикова Т.В. Діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання у вчителів : метод. реком. Київ : ІЗМН, 2013. 84 с.
31. Знанецька О.М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у працівників. *Вісник Дніпропетровського університету ім. О. Гончара. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2013. №8. С. 80-87.
32. Золотарьова Ж. М. Обґрунтування заходів профілактики синдрому емоційного вигорання. *Медична освіта*. 2018. №3. С. 95-98.

33. Ільєнко М. М., Пузіков Д. О. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи : фактори, зміст, шляхи запобігання. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2008. Вип. 17. С. 306-309.
34. Кандиба Т. О. Синдром вигорання. *Форум психіатрії і психотерапії*. Львів, 2013. Т. 4. С. 59-60.
35. Карамушка Л., Бондарчук О., Грубі Т. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. 254 с.
36. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
37. Карпенко З. С. Експериментально-психологічна модель профілактики професійного «вигорання» педагогів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. Київ : НПУ імені М. Драгоманова, 2007. Вип. 19 (43). С. 113-117.
38. Каткова Т. А. Емоційне вигорання викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 6. Ч. 1. С. 300-308.
39. Керик О. Професійне вигорання та прояви «вторинної травми» у фахівців системи «людина-людина». *Проблеми гуманітарних наук : збірник наукових праць ДДПУ імені Івана Франка. Психологія*. Дрогобич, 2013. Вип. 31 С. 64-73.
40. Кизим Г. С. Прояв емоційного вигорання у практичних психологів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14. Ч. II. С. 116-123.
41. Кіяшко О.О. Емоційне вигорання та його вплив на процес професійного становлення студентів – майбутніх практичних психологів. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. Київ : НПУ, 2014. Вип. 45 (69). С. 144-149.
42. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : корекційна програма.

Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. 200 с.

43. Коновчук Н. С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2012. Вип. 14. С. 91-95.
44. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : КНТЕУ, 2017. 304 с.
45. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика : навчальний посібник. Київ : Ельга, Ніка-центр, 2014. 400 с.
46. Костюк А.В. Психологічні особливості емоційного вигорання оперативних психологів: дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2011. 221 с.
47. Кривоніс Т. Г., Дмитрієва Т. Ю., Демченко М. І. Психологічний тренінг, орієнтований на особистість, як засіб лікування синдрому емоційного вигорання. *Всесвіт соціальної психіатрії, медичної психології та психосоматичної медицини*. 2009. Т.1. №2 (2). С. 83-87.
48. Культура здоров'я особистості : курс лекцій / І.О. Олендер, В.С. Грушко, Т.І. Бережна, Г.М. Мешко та ін. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2010. 196 с.
49. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому вигорання серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2006. 222 с.
50. Лаврова М.Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202.
51. Леженіна Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2009. 20 с.
52. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. №10. С. 105–112.
53. Майборода Г. Я. Шляхи подолання професійної деформації у соціальних педагогів. *Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки*.

Черкаси, 2009. Вип. 144. С. 97-102.

- 54.Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
- 55.Малишева К. О. Синдром емоційного вигоряння психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис... канд. психол. наук. Київ, 2013. 22 с.
- 56.Маляр-Газда Н.М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодні. *Проблеми клінічної педіатрії*. 2015. № 3. С. 27-31.
- 57.Марута Н.О., Чабан О.С., Каленська Г.Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С. 22-30.
- 58.Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444-452.
- 59.Мешко Г.М. Емоційне вигорання як показник стану професійного здоров'я педагога. *Наукові записки РДГУ. Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. 2018. Вип. 41. С. 121-125.
- 60.Міжнародна статистична класифікація хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я : десятий перегляд / пер. В. М. Пономаренко, А. М. Нагорна, Г. І. Панасенко. Київ : Здоров'я, 2020. Т. 3. 817 с.
- 61.Мірошниченко О.А. Профілактика вигорання» синдрому «професійного у працюючих в екстремальних умовах : навчально-методичний посібник. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
- 62.Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія. Умань : Візаві, 2016. 236 с.
- 63.Москалець В., Колтунович Т. Психічне вигорання – реальність чи вигадка? *Практична психологія та соціальна робота*. 2012. №1. С. 58-65.
- 64.Назарук Н. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання»

- вчителя : дис канд. психол. наук. Івано-Франківськ, 2007. 320 с.
65. Овсяннікова В.В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології*. 2012. №1. С. 113-118.
 66. Ожубко Г. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Наукові перспективи*. 2022. № 1 (19). С. 12-19.
 67. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки*. 2017. № 1 (13). С. 118-125.
 68. П'янківська Л. В. Програма психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання» у курсантів: методичні рекомендації для психологів. Київ : КОМПРИНТ, 2018. 78 с.
 69. Павлюк М. М. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2018. Т. XI, вип. 18. С. 226-244.
 70. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навч. посіб. Біла Церква : УМО НАПНУ, 2024. 114 с.
 71. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис канд. психол. наук. Київ, 2011. 219 с.
 72. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх педагогів. *Педагогіка та психологія*. 2016. Вип. 55. С. 204-210.
 73. Підготовка вихователя до розвитку особистості дитини в дошкільному віці : монографія / Г. В. Беленька, О. Л. Богініч, З. Н. Борисова та ін.; за ред. І. І. Загарницької. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. 310 с.
 74. Походенко С. В. Синдром професійного вигорання у педагогічних працівників. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 4. С. 75-87.
 75. Психолого-педагогічний супровід освітнього процесу в дошкільному навчальному закладі : посібник / упоряд. О. М. Байер. Запоріжжя : ЛПІС, 2008. 236 с.

76. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.
77. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання педагогів. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266-271.
78. Романовська О. В. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Серія: Політологія. Соціологія. Право*. Київ, 2011. Вип. 3(11). С. 103-107.
79. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у педагогів дошкілля як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки НДУ імені М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 3. С. 98-100.
80. Філіпенко І. В. Тренінгове заняття «Як уникнути професійного вигорання». *Педагогічна майстерня*. 2011. № 5. С. 17-19.
81. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: монографія / за наук. ред. А.В. Фурмана. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 220 с.
82. Чала Ю. М., Шахрайчук А. М. Психодіагностика : навч. посіб. Харків : НТУ «ХП», 2018. 246 с.
83. Чепелева Н.О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2010. 216 с.
84. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. *Наукове видання ЧДУ імені Петра Могили*. 2012. Вип. 172. Т. 184. С. 102-105.
85. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123–130.
86. Шкраб'юк В.С., Млиниська М.М. Профілактика емоційного вигорання як умова психологічного благополуччя працівників пенітенціарних закладів. *Молодий вчений*. 2017. № 7. С. 134.
87. Юр'єва Л.М. Професійне вигорання у медичних працівників :

формування, профілактика і корекція. Київ : Сфера, 2004. 272 с.

- 88.Юрків Я. І. Синдром «професійного горіння» соціальних педагогів. *Соціальна педагогіка : теорія та практика*. 2010. Вип. 2. С. 76-82.
- 89.Як стати майстерним педагогом : навч.-метод. посіб. / за ред. Л.І. Даниленко. Київ : Укр. дошкілля, 2017. 184 с.
- 90.Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигоряння фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27-31.
- 91.Яценко Т., Іваненко Б., Євтушенко І. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання. Київ : Главник, 2008. Ч.1. 176 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностичний інструментарій для вивчення емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти

Опитувальник синдрому професійного вигорання (К. Маслач та С. Джексон, в модифікації В. В. Бойка)

Інструкція. Якщо ви є професіоналом у будь-якій сфері взаємодії з людьми, вам буде цікаво побачити, наскільки у вас сформувався психологічний захист у формі емоційного вигорання. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Увага: якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – пацієнти, клієнти, споживачі, замовники, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене непокоїть те, що я почав гірше працювати (менш продуктивно та якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з учнями та колегами дуже залежить від мого настрою – гарного чи поганого.
6. Від мене як від професіонала мало залежить благополуччя закладу.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2–3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю стомленість чи напругу, то намагаюсь швидше згорнути взаємодію у спілкуванні з колегами.
9. Мені здається, що емоційно я часто не можу дати учням того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота часом притуплює емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, що я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія на роботі вимагає від мене значної напруги.
14. Робота з людьми і дітьми приносить все менше задоволення.
15. Я змінив би місце роботи, коли б з'явилася можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я через втому не завжди можу належним чином надати колегам, учням, їхнім рідним професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує, коли щось не ладиться у стосунках зі співробітниками.
19. Я настільки втомлююсь на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися як можна менше.
20. Через нестачу часу, втомленість чи напруження часто приділяю уваги рідним менше, ніж належить.
21. Інколи найзвичайніші ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії колег по роботі.
23. Спілкування з колегами спонукає мене сторонитися людей.
24. Від згадки щодо деяких колег по роботі у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечності з колегами забирають багато сил та емоцій.
26. Мені все важче встановлювати та підтримувати соціальні та професійні контакти.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. В мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою.
29. Коли колега мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи.
33. Інколи я відчуваю, що треба проявити до колеги емоційну чуйність, але не можу внаслідок виснаження.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Колегам по роботі приділяю уваги та турботи більше, ніж отримую від них вдячності.
36. Від думки про роботу мені зазвичай стає не по собі.
37. В мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі випадки з моєї роботи викликають глибоке розчарування та зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з колегами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я розумію колег та учнів останнім часом гірше, ніж звичайно.
43. Втомленість від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я проявляю зацікавленість до колег по роботі більше, ніж це стосується справи.
45. Звичайно я приходжу на роботу відпочившим, зі свіжими силами, з гарним настроєм.
46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі

бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з окремими колегами в мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійне фізичне чи психічне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі здається мені майже безвихідною.

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга на мою адресу з боку колег.

54. Мені вдається зберігати нерви, бо я не сприймаю близько до серця більшість подій.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю понад силу.

57. Раніше я був більш чуйним та уважним на роботі, аніж тепер.

58. В роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.

59. Інколи йду на роботу з важким відчуттям: усе набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

61. Контингент, з яким я працюю, дуже складний.

62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Коли б мені поталанило з роботою, я був би більш щасливий.

64. Я в розпачі від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Інколи я поведжусь зі своїми учнями так, як не хотів би, щоб поводитись зі мною.

66. Я осуджую колег, які розраховують на особливу увагу.

67. Найчастіше після робочого дня в мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я прискорюю час: скоріше б робочий день закінчився.

69. Стани, прохання, потреби колег та учнів зазвичай мене щиро турбують.

70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, що захищає від чужих страждань.

71. Робота з людьми дуже розчарувала мене.

72. Щоб поновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно та легко.

74. Мої вимоги до роботи вищі, ніж результати, яких я досягаю.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язане з роботою.

77. Декого зі своїх знайомих я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям, забуваючи про себе.

79. Моя втомленість мало впливає на спілкування з домашніми.

80. При можливості я приділяю колегам менше уваги, але непомітно.

81. Мене часто підводять нерви при спілкуванні з людьми на роботі.

82. До майже всього, що трапляється на роботі, я втратив інтерес.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене – я став злим, нервовим, емоційно притупленим.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

**Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації»
М. Кисельової**

Інструкція. Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтесь з твердженням, обведіть «0», якщо Вам важко визначитися, обведіть «1», якщо повністю погоджуєтесь, обведіть «2».

№	Твердження	0 (Не погоджуюся)	1 (Важко визначитися)	2 (Погоджуюся)
1	Я відкладаю прийняття рішень до останнього моменту.			
2	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб виконати своє завдання якнайкраще.			
3	Після реалізації наміченої мети я відчуваю тривогу, що не виконав(ла) завдання вчасно.			
4	Прийнявши рішення, я, як правило, відкладаю на невизначений термін його реалізацію.			
5	Я повинен виконати заплановане якнайкраще, тому спочатку виконую другорядні завдання.			
6	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб виконати завдання, не турбуючись заздалегідь.			
7	Перш ніж прийняти рішення, я витрачаю багато часу на те, щоб змусити себе цілеспрямовано думати про нього.			
8	Усі заплановані завдання потрібно зробити якнайкраще, тому я не поспішаю з виконанням як головних, так і другорядних завдань.			
9	Я відчуваю тривогу, коли потрібно прийняти важливе рішення.			
10	Перш ніж реалізовувати основне завдання, я витрачаю багато часу на виконання другорядних.			

11	Чим складніше завдання, тим менше я вмотивований прийняти швидке рішення і тим більше задоволення отримую від його реалізації.			
12	У мене викликає тривогу реалізація прийнятого рішення, тому я не поспішаю з його виконанням.			
13	Я відкладаю реалізацію мети, щоб отримати задоволення, виконуючи завдання в останній момент.			
14	Для мене важливо виконати складне завдання якнайкраще, тому витрачаю багато часу на прийняття та реалізацію рішення.			
15	Я відчуваю тривогу в процесі прийняття важливого рішення, тому спочатку виконую другорядні завдання.			

**Методика «Самооцінка психічних станів»
(за Г. Айзенком)**

№	Психічні стани	2 – Підходить	1 – Не дуже підходить	0 – Не підходить
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко переносю час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			

19	У важкі хвилини життя іноді поводжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невинними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровують навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

**Заняття програми профілактики емоційного вигорання
вихователів закладу дошкільної освіти**

Заняття 1

Тема. «Як розпізнати емоційне вигорання на ранніх стадіях?»

Мета: навчити вихователів закладу дошкільної освіти розпізнавати перші ознаки емоційного вигорання, зрозуміти, як вчасно ідентифікувати симптоми і запобігти розвитку синдрому вигорання.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Заняття розпочинається з невеликої вступної бесіди. Педагоги, які працюють в сфері дошкільної освіти, часто стикаються з великим навантаженням та емоційним тиском, що може призвести до емоційного вигорання. Тому важливо вчасно розпізнати його прояви. Учасникам пропонується обмінятися своїми думками на тему, що таке емоційне вигорання і чому це питання важливе для них. Це допомагає створити атмосферу відкритості та взаєморозуміння. Модератор наголошує на важливості самооцінки і запитує, чи мають учасники досвід, коли вони відчували, що втомлюються від роботи або відчують емоційне виснаження.

2. Основна частина

Далі переходять до вивчення симптомів емоційного вигорання. Модератор презентує схему, яка складається з трьох основних компонентів вигорання: напруження, резистенція та виснаження. Він описує кожен компонент, надаючи приклади того, як вони можуть проявлятися в робочій діяльності. Після цього учасники діляться своїми спостереженнями та прикладами.

Вправа 1 «Оцінка власного стану»

Мета – самостійно визначити рівень вигорання. Учасники отримують анкети, в яких перераховані різноманітні симптоми емоційного вигорання. Кожен оцінює свою ситуацію за шкалою від 1 до 5, де 1 – «не спостерігається», 5 – «дуже сильно виражено». Після завершення оцінювання, учасники мають обговорити свої результати у малих групах, допомагаючи один одному зрозуміти, які симптоми є найбільш вираженими в їхньому випадку.

Вправа 2 «Сигнали вигорання»

Учасники по черзі називають один з ознак емоційного вигорання, яку вони самі чи їх колеги можуть відчувати, і демонструють, як це виглядає. Наприклад, «я відчуваю постійну втому», «я часто відмовляюся від нових проєктів». Інші учасники можуть дати поради, як це можна розпізнати на ранніх стадіях і з чим це пов'язано.

Гра «Пошук ранніх сигналів»

Учасники діляться на пари. Кожна пара отримує картку з різними ситуаціями, які можуть спричиняти вигорання. Завданням є обговорити, які сигнали вказують на те, що ситуація може привести до вигорання, і як можна зупинити цей процес на ранній стадії. Після обговорення кожна пара представляє свою ситуацію групі.

3. Рефлексія та підсумок

На завершення заняття модератор просить учасників відповісти на кілька питань: «Що нового ви дізналися про емоційне вигорання?» і «Як ці знання допоможуть вам у роботі?» Учасники обговорюють важливість вчасного виявлення симптомів вигорання та обмінюються думками про те, як вони можуть допомогти собі і своїм колегам. Модератор підсумовує результат, наголошуючи, що важливо не лише знати про симптоми, але й активно працювати над ними.

Заняття 2

Тема. «Техніки зняття стресу та емоційного напруження»

Мета: ознайомлення учасників з різними методами зняття емоційного напруження, які можна застосовувати в роботі і в повсякденному житті.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Заняття починається з короткої бесіди про те, як важливо підтримувати емоційну рівновагу в професійній діяльності. Модератор наголошує, що вивчення методів зняття стресу допомагає попереджати розвиток емоційного вигорання, а також забезпечує більш ефективну та продуктивну роботу. Учасникам пропонується поділитися своїми власними способами зняття стресу.

2. Основна частина

Модератор представляє учасникам різноманітні техніки, що допомагають відновити емоційну рівновагу. Особлива увага приділяється технікам дихання, релаксації та швидкої емоційної підтримки.

Вправа 1 «Глибоке дихання»

Мета вправи – навчити учасників контролювати свої емоції через дихальні техніки. Модератор просить учасників сісти зручніше, закрити очі і глибоко вдихати через ніс, затримувати подих на кілька секунд і повільно видихати через рот. Повторювати цю вправу 10-15 разів. Після вправи учасники обговорюють свої відчуття та ефективність цього методу.

Вправа 2 «Масаж і розслаблення»

Учасники навчаються методам саморозслаблення. Модератор пояснює, як правильно робити масаж певних точок на тілі (наприклад, м'який масаж плечей або шиї) для зняття емоційного напруження. Кожен учасник має можливість практикувати ці методи.

Гра «Релаксація через музику»

Модератор охоплює спокійну музику, яка стимулює релаксацію. Учасникам пропонується заплющити очі, слухати музику і уявляти себе в спокійному місці, наприклад, на пляжі або в лісі. Після цього кожен ділиться своїми відчуттями і враженнями від цього досвіду.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор запитує учасників, яку техніку вони вважають найбільш ефективною для себе. Учасники обговорюють, як ці методи можна застосовувати на робочому місці, а також у повсякденному житті. Модератор підсумовує заняття, наголошуючи, що важливо знайти методи зняття стресу, які будуть підходити саме кожному.

Заняття 3

Тема. «Як підтримати мотивацію та уникнути вигорання?»

Мета: навчити учасників зберігати високу мотивацію до роботи та уникати вигорання через стратегії підтримки внутрішнього ресурсу.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Модератор запитує учасників, як вони підтримують свою мотивацію на роботі і що їх мотивує. Він акцентує увагу на важливості внутрішнього настрою і позитивного ставлення до роботи для профілактики емоційного вигорання. Далі учасникам пропонується визначити, які фактори найбільше впливають на їх мотивацію.

2. Основна частина

Під час цього заняття модератор розглядає різні стратегії підтримки мотивації, особливо в умовах стресу. Учасникам пропонуються вправи та методи, які сприяють підвищенню внутрішнього запалу та енергії.

Вправа 1 «Мотиваційний список»

Учасникам пропонується скласти список з 10 мотивуючих факторів, які допомагають їм залишатися активними на роботі. Вони можуть включати особисті досягнення, підтримку колег, можливості для розвитку та інші елементи. Після цього кожен учасник ділиться своїм списком з групою.

Вправа 2 «Візуалізація успіху»

Модератор запитує учасників уявити своє ідеальне майбутнє, де вони досягли своїх цілей і знаходяться в стані емоційного благополуччя. Учасники повинні записати або намалювати, що вони бачать у своєму уявному світі успіху.

Гра «Позитивна рефлексія»

Учасники працюють в парах. Кожен партнер повинен висловити щось позитивне про роботу або досягнення іншого. Це дає змогу їм підтримати один одного і виявити сильні сторони своїх колег, що є важливим для мотивації.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор підсумовує заняття, запитуючи учасників, як вони оцінюють свою мотивацію зараз і що зміниться після виконання вправ. Учасники обговорюють способи підтримки мотивації на роботі і вдома, а також діляться думками про те, як ці методи можуть допомогти уникнути вигорання.

Заняття 4

Тема. «Прокрастинація і вигорання: як це пов'язано?»

Мета: розуміння взаємозв'язку між прокрастинацією та емоційним вигоранням, а також ознайомлення з методами боротьби з відкладанням справ.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Заняття починається з обговорення того, як часто учасники відчувають, що відтягують важливі справи на потім. Модератор пропонує поділитися ситуаціями, коли прокрастинація призводить до стресу та емоційного виснаження. Це створює підготовку до подальшого розгляду причин і наслідків відкладання важливих завдань.

2. Основна частина

Модератор пояснює, що прокрастинація може бути проявом стресу і тривожності, і що її часто можна побачити в роботі тих, хто переживає емоційне вигорання. Прокрастинація може бути відповіддю на перевантаження або на страх невдачі. Для боротьби з цією проблемою, важливо розуміти її механізми та навчитись ефективно справлятися із відкладанням справ.

Вправа 1 «Аналіз причин прокрастинації»

Учасники отримують завдання заповнити таблицю, в якій необхідно перерахувати завдання, які вони постійно відкладають, і визначити причини прокрастинації (наприклад, страх невдачі, відсутність мотивації тощо). Після цього вони обговорюють, як ці фактори можуть бути пов'язані з емоційним вигоранням.

Вправа 2 «Розподіл завдань»

Модератор пропонує учасникам поділити великий проект на маленькі завдання, які будуть легкими для виконання. Це дає змогу знизити рівень стресу, бо великі завдання часто здаються нездійсненними. Учасники працюють по парах, обираючи один із проектів і ділять його на малі етапи.

Гра «Техніка 5 хвилин»

Учасники по черзі повинні виконати завдання протягом 5 хвилин. Важливо, щоб учасники не відкладали завдання, а діяли негайно. Після закінчення 5 хвилин вони обговорюють, як змінилося їхнє ставлення до завдання, яке раніше вони відкладають.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор запитує, що нового учасники дізналися про себе в контексті прокрастинації, і як можна подолати це явище. Учасники обговорюють, як можна подолати прокрастинацію в роботі та впровадити отримані знання для збереження емоційної рівноваги.

Заняття 5

Тема. «Роль відпочинку в профілактиці вигорання»

Мета: підкреслити важливість регулярного відпочинку та відновлення емоційних сил для запобігання вигоранню.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Модератор починає заняття з питань про відпочинок: «Як часто ви дає змогу собі повний відпочинок від роботи?» або «Що для вас є відпочинком?» Учасники обмінюються досвідом і висловлюють свої думки щодо того, як правильно відновлювати сили.

2. Основна частина

Модератор розповідає про важливість відпочинку для збереження психоемоційного стану. Відпочинок дає змогу відновити енергію, знижує рівень стресу та покращує загальне самопочуття. Учасникам пропонуються вправи для підвищення якості відпочинку.

Вправа 1 «Розподіл часу для відпочинку»

Учасникам пропонується створити тижневий розклад, в якому буде обов'язково враховано час для відпочинку, навіть якщо це кілька хвилин на день. Після цього вони діляться своїми планами в малих групах, обговорюючи, як зробити відпочинок пріоритетом у своєму житті.

Вправа 2 «Релаксація через природу»

Модератор пропонує учасникам уявити себе на природі, в місці, яке

приносить їм спокій. Учасники з очима закритими занурюються у свою уяву, описуючи, як виглядає це місце, що вони відчують, які звуки чують. Після цієї вправи учасники обговорюють свої відчуття і те, як часто вони дають змогу собі такий «психологічний відпочинок».

Гра «Релаксація через фізичні вправи»

Учасники виконують прості фізичні вправи на розтягування та релаксацію, такі як вправи на шию, плечі та спину. Модератор пояснює, як навіть кілька хвилин фізичного розслаблення можуть відновити емоційну рівновагу.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор просить учасників поділитися, як змінився їхній погляд на відпочинок після заняття. Як часто вони планують впроваджувати ці методи в своєму житті? Учасники обговорюють важливість відпочинку для підтримки психологічної рівноваги і визначають для себе практичні поради.

Заняття 6

Тема. Підтримка колективу: важливість командної роботи»

Мета: розуміння важливості командної підтримки для профілактики емоційного вигорання, а також на розвиток взаємодії в колективі.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Заняття починається з обговорення ролі колективу в роботі. Модератор запитує учасників, чи відчують вони підтримку від колег у складних ситуаціях. Учасники діляться своїми переживаннями та досвідом.

2. Основна частина

Модератор розповідає про важливість емоційної підтримки серед колег. Коли ми працюємо разом, важливо створити атмосферу довіри, підтримки та взаємодії, щоб зменшити стрес і підвищити ефективність роботи.

Вправа 1 «Мережа підтримки»

Учасники працюють в групах, визначаючи, як вони можуть підтримати своїх колег у складних ситуаціях. Вони записують ідеї на листках, після чого обговорюють, як ці методи можна впровадити в повсякденну роботу.

Вправа 2 «Психологічний альянс»

Учасники по черзі обирають одну ситуацію, в якій вони потребували б підтримки від колег. Вони повинні описати, як саме колеги можуть їм допомогти, і чому ця підтримка важлива для збереження емоційного балансу.

Гра «Довірчий коло»

Учасники стоять в колі. Один із учасників висловлює, чому важливо мати підтримку колег. Потім він передає емоційне «коло підтримки» іншій людині. Це гра про емоційну передачу сили та енергії від одного учасника до іншого.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор завершує заняття, запитуючи учасників, як вони можуть допомогти своїм колегам у разі вигорання. Учасники обговорюють важливість спільної підтримки та взаємодії для запобігання емоційному вигоранню.

Заняття 7

Тема. «Робота з людьми: як зберігати емоційну рівновагу?»

Мета: навчити вихователів закладу дошкільної освіти зберігати емоційну рівновагу при взаємодії з людьми, що є важливим аспектом попередження емоційного вигорання.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Модератор розпочинає заняття запитанням: «Як ви зазвичай реагуєте на емоційно складні ситуації, що виникають у роботі з клієнтами?» Учасники діляться своїм досвідом, а також говорять про найбільш стресові моменти у своїй практиці. Ця частина заняття дає змогу створити відкриту атмосферу для подальшого обговорення.

2. Основна частина

Модератор пояснює, що взаємодія з людьми може бути як джерелом емоційного напруження, так і можливістю для розвитку. Пропонуються техніки, які допомагають підтримувати емоційну дистанцію та уникати виснаження під час складних бесід з клієнтами.

Вправа 1 «Емоційна дистанція»

Учасники обирають ситуацію з роботи, коли вони відчували сильне емоційне напруження. Вони описують цю ситуацію, після чого аналізують, як можна було б зберегти емоційну дистанцію, не втратити об'єктивність і не піддатися емоційній реакції. У кожній парі – різні підходи, які потім обговорюються в групі.

Вправа 2 «Активне слухання»

Учасники працюють у парах. Один учасник розповідає про важку ситуацію, що стосується його роботи, а інший – застосовує техніку активного слухання: уважно слухає, перериваючи лише для того, щоб перефразувати чи запитати уточнення. Це дає змогу учасникам відчувати, як важливо надавати підтримку і зрозуміти іншу людину без емоційної втрати.

Гра «Діалог у стресових умовах»

Модератор ставить учасникам рольові завдання: один учасник є клієнтом, інший – вихователем закладу дошкільної освіти. Модератор вводить додаткові емоційні чинники в сценарій, щоб збільшити рівень стресу (наприклад, запізнення, агресивний клієнт). Учасники повинні відреагувати зберігаючи емоційну рівновагу.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор запитує учасників, як вони відчували себе під час вправ та гри. Які методи виявились найбільш ефективними для збереження емоційної рівноваги під час роботи з клієнтами? Обговорення результатів допомагає учасникам краще зрозуміти важливість емоційної стійкості в роботі.

Заняття 8

Тема. «Як не втратити себе в умовах великої завантаженості?»

Мета: допомогти учасникам навчитися управляти стресом і не втратити себе під час високої завантаженості на роботі.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Заняття починається з обговорення того, як учасники справляються з

великою кількістю роботи. Модератор ставить запитання: «Як ви зазвичай почуваетесь, коли завдань занадто багато?». Учасники описують свої стратегії з управління робочим навантаженням.

2. Основна частина

Модератор пояснює, що надмірне навантаження може сприяти виникненню стресу та вигорання, тому важливо правильно розподіляти ресурси та знаходити баланс між роботою та відпочинком. Запропоновані техніки дають змогу ефективно управляти часом і зберігати емоційну рівновагу.

Вправа 1 «Матриця пріоритетів»

Учасники створюють матрицю пріоритетів для своїх завдань. Вони повинні розподілити завдання за двома критеріями: терміновість і важливість. Це допомагає зосередитись на найважливіших і термінових завданнях, не відволікаючись на менш значущі справи.

Вправа 2 «Техніка 'Часового блоку'»

Учасники навчаються розподіляти день на блоки часу для конкретних завдань, із врахуванням часу на відпочинок. Наприкінці кожного блоку вони роблять паузу для релаксації. Це допомагає уникнути втоми і перевантаження.

Гра «Управління часом під тиском»

Учасники отримують набір завдань, які потрібно виконати за обмежений час (наприклад, 10 хвилин). Під час виконання завдань вони повинні дотримуватись пріоритетів, зазначених у попередній вправі. Після завершення гри обговорюється, як правильно управляти часом під тиском.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор запитує учасників про їхні відчуття під час виконання вправ і гри. Як змінилось ставлення до роботи, коли завдання були чітко розподілені та організовані? Учасники обговорюють, як можна застосувати ці методи у своїй повсякденній діяльності.

Заняття 9

Тема. «Контроль агресії і тривожності на роботі»

Мета: навчити учасників технік контролю агресії та тривожності, щоб підтримувати емоційну рівновагу в роботі.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Модератор запитує учасників: «Які ситуації на роботі викликають у вас найбільше тривожності або агресії?» Учасники діляться своїм досвідом, і це дає змогу визначити основні джерела стресу в їхній діяльності.

2. Основна частина

Модератор пояснює, що агресія та тривожність можуть виникати через нерозв'язані внутрішні конфлікти або зовнішній стрес. Однак ці емоції можна контролювати, використовуючи техніки релаксації та самоконтролю.

Вправа 1 «Техніка дихання»

Модератор демонструє учасникам техніку глибокого дихання для зниження рівня тривожності. Учасники практикують глибоке дихання через ніс, затримку на кілька секунд і повільний видих через рот. Це допомагає заспокоїти нервову систему.

Вправа 2 «Зупинка думок»

Учасники отримують завдання зупиняти негативні або агресивні думки за допомогою фрази «Стоп». Модератор дає кілька прикладів, і учасники практикують зупинку негативних думок, коли вони виникають.

Гра «Емоційний ланцюг»

Учасники по черзі називають емоцію, яку вони відчують у певній ситуації. Кожен учасник має відповісти на це, вказуючи, що може зробити, щоб знизити рівень цієї емоції. Це допомагає навчитися контролювати агресію і тривожність.

3. Рефлексія та підсумок

Після виконання вправ учасники обговорюють, як вони можуть застосовувати ці методи на роботі для управління агресією та тривожністю. Модератор підсумовує, що контроль емоцій є важливим інструментом для запобігання вигоранню.

Заняття 10

Тема. «Розвиток емоційної стійкості до стресу»

Мета: розвиток емоційної стійкості до стресу через зміцнення внутрішньої стійкості та навички адаптації до складних ситуацій.

Хід заняття

1. Організаційна частина

Модератор запитує учасників, що, на їхню думку, таке емоційна стійкість, і як вони зазвичай справляються зі стресовими ситуаціями на роботі. Учасники обговорюють свої стратегії адаптації.

2. Основна частина

Модератор пояснює, що емоційна стійкість не є вродженим даром, а навичкою, яку можна розвивати. Він пропонує учасникам вправи та техніки для зміцнення цієї стійкості.

Вправа 1 «Техніка позитивного мислення»

Учасники отримують завдання знайти позитивний аспект у ситуаціях, які зазвичай викликають стрес або негативні емоції. Це допомагає розвивати стійкість і зменшувати вплив стресу на емоційний стан.

Вправа 2 «Візуалізація стійкості»

Учасники повинні уявити себе у складній ситуації на роботі, але при цьому зберігати спокій і впевненість. Вони детально описують, як діють у цій ситуації, як реагують, і як зберігають емоційну стійкість.

Гра «Емоційний буфер»

Учасники отримують завдання вибудувати для себе емоційний буфер – набір психологічних технік, які допоможуть їм зберігати спокій під час стресових ситуацій. Вони по черзі діляться своїми варіантами «буфера» та обговорюють, як ці стратегії можна застосувати на практиці.

3. Рефлексія та підсумок

Модератор підсумовує заняття, запитуючи учасників, як вони планують використовувати ці техніки для розвитку емоційної стійкості в своєму житті. Учасники обговорюють свої результати та визначають для себе кроки для підтримки емоційної рівноваги.