

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему

***«Ефективність коучингових технологій у
профілактиці та подоланні синдрому
емоційного вигорання (на прикладі групи
педагогічних працівників – вчителів)»***

Виконав: здобувач 4 курсу,
групи ПС-22зс
Спеціальності 053 «Психологія»
Пономарьова С.В.
Керівник: Дубінський С.В.,
канд. екон. наук, доц.

м. Дніпро
2026

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи
Пономарьової С.В.
на тему:
«Ефективність коучингових технологій у профілактиці та подоланні
синдрому емоційного вигорання (на прикладі групи педагогічних
працівників – вчителів)

Кваліфікаційна робота здобувача 4-го курсу, спеціальності «Психологія» (освітній ступінь бакалавр, Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена проблемі теоретичного обґрунтування та емпіричного дослідження ефективності коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників.

У роботі розкрито сутність синдрому емоційного вигорання як складного психоемоційного феномену, що формується внаслідок тривалого професійного стресу та проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Проаналізовано основні наукові підходи до вивчення даного явища, визначено його структуру, стадії розвитку та особливості прояву в педагогічній діяльності.

З'ясовано, що професійна діяльність педагогів супроводжується значним емоційним навантаженням, необхідністю постійної комунікації, високою відповідальністю та обмеженими ресурсами для відновлення, що створює передумови для розвитку синдрому емоційного вигорання. Обґрунтовано, що коучингові технології є ефективним засобом профілактики та подолання емоційного вигорання, оскільки сприяють розвитку усвідомленості, саморегуляції, внутрішньої мотивації та формуванню конструктивних копінг-стратегій. Акцентовано, що коучинговий підхід орієнтований на активізацію внутрішніх ресурсів особистості та самостійне знаходження рішень.

У ході емпіричного дослідження, проведеного серед педагогічних працівників, використано комплекс психодіагностичних методик, зокрема

методику В. В. Бойка, опитувальник «Психічне вигорання» (Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова), методику Г. С. Нікіфорова та опитувальник копінг-стратегій Р. Лазаруса і С. Фолкман. Дослідження здійснювалося у три етапи: констатувальний, формувальний та контрольний.

За результатами констатувального етапу встановлено, що у значної частини педагогів спостерігаються прояви емоційного вигорання, зокрема емоційне виснаження та фаза резистенції. Виявлено, що поряд із конструктивними копінг-стратегіями у педагогів присутні неефективні способи подолання стресу, такі як уникнення та емоційне дистанціювання.

У межах формувального етапу було розроблено та реалізовано програму коучингового супроводу, спрямовану на зниження рівня емоційного вигорання. Програма включала комплекс занять, орієнтованих на розвиток саморегуляції, усвідомленості, визначення особистісних ресурсів, формування ефективних копінг-стратегій та підвищення професійної мотивації.

Результати контрольного етапу дослідження показали позитивну динаміку змін: зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації, симптомів вигорання, а також зростання частки педагогів із низьким рівнем вигорання. Встановлено підвищення використання конструктивних копінг-стратегій (самоконтроль, планування, позитивна переоцінка) та зменшення проявів уникнення і дистанціювання.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що розроблена програма коучингового супроводу та запропоновані рекомендації можуть бути використані практичними психологами, адміністрацією закладів освіти та педагогічними працівниками з метою профілактики та подолання емоційного вигорання.

Ключові слова: емоційне вигорання, педагогічні працівники, коучингові технології, професійний стрес, копінг-стратегії, психологічне благополуччя.

SUMMARY

The qualification paper of a 4th-year student majoring in Psychology (Bachelor's degree, Alfred Nobel University, Dnipro, Department of Psychology and Pedagogy) is devoted to the problem of theoretical substantiation and empirical study of the effectiveness of coaching technologies in the prevention and overcoming of emotional burnout syndrome among teaching staff.

The paper reveals the essence of emotional burnout syndrome as a complex psycho-emotional phenomenon that develops as a result of prolonged professional stress and manifests itself in the form of emotional exhaustion, depersonalization, and reduction of personal achievements. The main scientific approaches to the study of this phenomenon are analyzed, its structure, stages of development, and specific features of manifestation in pedagogical activity are determined.

It has been established that the professional activity of teachers is characterized by a high level of emotional load, constant communication, significant responsibility, and limited resources for recovery, which creates preconditions for the development of emotional burnout syndrome. It is substantiated that coaching technologies are an effective means of preventing and overcoming emotional burnout, as they contribute to the development of awareness, self-regulation, intrinsic motivation, and the formation of constructive coping strategies. It is emphasized that the coaching approach is focused on activating personal internal resources and independent problem-solving.

In the course of the empirical study conducted among teaching staff, a set of psychodiagnostic methods was used, including V. Boyko's method, the "Mental Burnout" questionnaire (N. Vodopyanova, O. Starchenkova), G. Nikiforov's method, and the coping strategies questionnaire by R. Lazarus and S. Folkman. The study was carried out in three stages: ascertaining, formative, and control.

The results of the ascertaining stage showed that a significant proportion of teachers demonstrated signs of emotional burnout, particularly emotional exhaustion and the resistance phase. It was also found that along with constructive coping strategies,

teachers use ineffective ways of coping with stress, such as avoidance and emotional distancing.

During the formative stage, a coaching support program aimed at reducing the level of emotional burnout was developed and implemented. The program included a set of sessions focused on the development of self-regulation, awareness, identification of personal resources, formation of effective coping strategies, and enhancement of professional motivation.

The results of the control stage demonstrated a positive динамика of changes: a decrease in the level of emotional exhaustion, depersonalization, and burnout symptoms, as well as an increase in the proportion of teachers with a low level of burnout. An increase in the use of constructive coping strategies (self-control, planning, positive reappraisal) and a decrease in avoidance and distancing behaviors were observed.

The practical significance of the study lies in the fact that the developed coaching support program and proposed recommendations can be used by practical psychologists, educational institution administrators, and teaching staff to prevent and overcome emotional burnout.

Keywords: emotional burnout, teaching staff, coaching technologies, professional stress, coping strategies, psychological well-being.

РЕФЕРАТ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Ефективність коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання (на прикладі групи педагогічних працівників – вчителів)

Дипломна робота виконана на 78 сторінках, містить 11 таблиць, 4 додатки на 7 сторінках. При підготовці роботи використано 50 літературних джерел.

Мета роботи: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити ефективність коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників.

Завдання дослідження: розкрити синдром емоційного вигорання: сутність, структура та основні підходи до вивчення; проаналізувати емоційне вигорання педагогічних працівників; обґрунтувати коучингові технології як засіб профілактики та подолання емоційного вигорання; охарактеризувати методи діагностики та етапи проведення дослідження; здійснити інтерпретацію даних діагностики емоційного вигорання серед вчительського колективу; розробити формувальний етап дослідження: розробка програми коучингового супроводу; оцінити ефективність коучингових технологій на контрольному етапі дослідження; визначити умови створення для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів; розробити рекомендації щодо впровадження коучингових технологій у професійну діяльність.

Об'єкт дослідження: синдром емоційного вигорання педагогічних працівників.

Предмет дослідження: особливості застосування коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання вчителів.

Методи дослідження: аналіз та узагальнення; систематизація та інтерпретація досліджуваної проблеми; експеримент.

Ключові слова: емоційне вигорання, коучингові технології, педагогічні працівники, профілактика.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ І ПОДОЛАННЯ ЗАСОБАМИ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	7
1.1. Синдром емоційного вигорання: сутність, структура та основні підходи до вивчення.....	7
1.2. Емоційне вигорання педагогічних працівників	10
1.3. Коучингові технології як засіб профілактики та подолання емоційного вигорання.....	13
Висновки до 1 розділу	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФІЛАКТИЦІ ТА ПОДОЛАННІ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ	21
2.1. Характеристика методів діагностики та етапів проведення дослідження.....	21
2.2. Інтерпретація даних діагностики емоційного вигорання серед вчительського колективу ...	23
2.3. Формувальний етап дослідження: розробка програми коучингового супроводу	33
2.4. Контрольний етап дослідження: оцінка ефективності коучингових технологій.....	38
Висновки до 2 розділу	45
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ У СФЕРІ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	46
3.1. Створення сприятливих умов для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів	46
3.2. Рекомендації щодо впровадження коучингових технологій у професійну діяльність	48
Висновки до 3 розділу	51
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	55
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасного розвитку системи освіти проблема збереження професійного та психологічного здоров'я педагогічних працівників набуває особливої актуальності. Соціальні трансформації, економічна нестабільність, наслідки повномасштабної війни, а також постійні зміни в організації освітнього процесу суттєво посилюють психоемоційне навантаження на вчителя. У сучасних умовах педагог виконує не лише навчальну, а й виховну, комунікативну, організаційну та підтримувальну функції, що потребує високого рівня саморегуляції, емоційної стійкості та постійної внутрішньої мобілізації.

За таких обставин значно зростає ризик виникнення синдрому емоційного вигорання, який негативно впливає як на професійну ефективність педагога, так і на якість освітнього процесу загалом. Емоційне вигорання розглядається як один із найбільш поширених деструктивних наслідків тривалого професійного стресу, особливо серед представників професій типу «людина – людина». Його сутність полягає у поступовому виснаженні емоційних, когнітивних та особистісних ресурсів особистості під впливом хронічного перевантаження.

Синдром емоційного вигорання формується поступово і проявляється у зниженні професійної мотивації, емоційній відстороненості, зростанні втоми, відчутті внутрішньої спустошеності та зниженні задоволеності результатами власної діяльності. Для педагогічної діяльності такі прояви є особливо критичними, оскільки емоційна включеність, емпатія, здатність до підтримки та ефективної взаємодії з учнями становлять важливу складову професійної компетентності вчителя.

У цьому контексті особливої уваги потребує пошук ефективних засобів профілактики та подолання емоційного вигорання. Одним із перспективних напрямів є застосування коучингових технологій, які спрямовані на розвиток особистісного потенціалу, формування навичок саморегуляції, усвідомлення власних ресурсів та підвищення рівня професійної самореалізації. Використання

коучингу в роботі з педагогами може стати дієвим інструментом підтримки їхнього психологічного благополуччя та підвищення ефективності професійної діяльності.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити ефективність коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників.

Об’єкт дослідження – синдром емоційного вигорання педагогічних працівників.

Предмет дослідження – особливості застосування коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання вчителів.

Концептуальною гіпотезою дослідження є припущення, що застосування коучингових технологій сприятиме ефективній профілактиці та подоланню синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників за умови їх системного, цілеспрямованого та професійно обґрунтованого впровадження.

Емпірична гіпотеза дослідження полягає в тому, що рівень емоційного вигорання у педагогів, які беруть участь у програмі коучингового супроводу, буде статистично значуще нижчим порівняно з показниками до її впровадження, а також відрізнятиметься від показників педагогів, які не залучені до коучингових технологій.

Завдання роботи:

1. Розкрити синдром емоційного вигорання: сутність, структура та основні підходи до вивчення.
2. Проаналізувати емоційне вигорання педагогічних працівників.
3. Обґрунтувати коучингові технології як засіб профілактики та подолання емоційного вигорання.
4. Охарактеризувати методи діагностики та етапи проведення дослідження.
5. Здійснити інтерпретацію даних діагностики емоційного вигорання серед вчительського колективу.
6. Розробити формувальний етап дослідження: розробка програми коучингового супроводу.

7. Оцінити ефективність коучингових технологій на контрольному етапі дослідження.

8. Визначити умови створення для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів

9. Розробити рекомендації щодо впровадження коучингових технологій у професійну діяльність.

Емпірична база дослідження: Харківська область, КЗ «Зачепилівський ліцей». В дослідженні приймало участь 46 вчителів, віком від 30 – 52 років.

Для розв'язання поставленої гіпотези, мети і завдань застосовувався комплекс теоретичних та емпіричних **методів дослідження:**

– теоретичні: аналіз та узагальнення – для з'ясування стану розробленості предмета дослідження; систематизація та інтерпретація досліджуваної проблеми;

– емпіричні: констатуючий, формулюючий та контрольний експеримент. Для отримання фактичного матеріалу і перевірки гіпотез дослідження були використані психодіагностичні методики:

1. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка
2. Опитувальник на вигорання (Автори методики: американські психологи К. Маслач та С. Джексон. Даний варіант адаптований Н.Є. Водоп'яноюю)
3. «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С Нікіфоров)
4. Опитувальник «Копінг-стратегії» (Р. Лазарус і С. Фолкман; адаптація Т. Крюкової)

Теоретико-методологічна основа. Питанням професійного здоров'я вчителя приділяли увагу багато науковців: Л. Божович, Г. Прихожан, Н. Толстих, Я. Корчак вивчали емоційний комфорт педагога; Е. Ф. Зеєр досліджував професійні деструкції; О. Б. Полякова аналізувала питання психогігієни; В. В. Бойко та Л. М. Карамушка сформували підходи до діагностики синдрому емоційного вигорання. Значний внесок у вивчення цієї теми зробили також сучасні українські дослідники

- І. Акіндінова, В. Топол, С. Піговська, С. Філіна, які розглядали структуру вигорання, чинники його виникнення та способи профілактики

Теоретична значущість дослідження полягає в узагальненні та систематизації наукових підходів до вивчення синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників, а також у розширенні уявлень про можливості застосування коучингових технологій як ефективного засобу його профілактики та подолання. У роботі уточнено сутність та особливості прояву емоційного вигорання у вчителів, а також обґрунтовано роль коучингу у підтримці їхнього психологічного благополуччя та професійної ефективності.

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні та емпіричній перевірці ефективності використання коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників.

Практичне значення роботи визначається можливістю використання отриманих результатів у діяльності закладів освіти для створення системи психопрофілактики, розробки програм коучингового супроводу педагогів, підготовки рекомендацій для адміністрації закладів освіти, практичних психологів та самих учителів щодо збереження професійного здоров'я.

Апробація роботи: Пономарьова С.В. Ефективність коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання (на прикладі групи педагогічних працівників – вчителів) / С.В. Пономарьова // XIV Міжнародна науково-практична конференція «Практична психологія у сучасному вимірі». – Дніпро: Університет імені А.Нобеля, 2026. С. 53-55

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох глав, загальних висновків, списку використаної літератури (50), додатків (4). Зміст роботи висвітлено на 52 сторінках основного тексту і містить 11 таблиць.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ І ПОДОЛАННЯ ЗАСОБАМИ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1. Синдром емоційного вигорання: сутність, структура та основні підходи до вивчення

Проблема емоційного вигорання набула широкого наукового осмислення у другій половині XX століття, зокрема з 70-х років, коли відбувалося активне вивчення впливу професійного стресу на психічне здоров'я людини. З цього часу феномен емоційного вигорання розглядається як важлива соціально-психологічна проблема, що привертає увагу як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників, серед яких: Г. Фрейденберг, К. Масlach, С. Джексон, Г. Сельє, В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, В. Є. Орел та інші [1, с.55].

Вперше термін «емоційне вигорання» (burnout) був введений у науковий обіг американським психологом Г. Фрейденбергом. Він використовував його для опису психічного стану здорових людей, які здійснюють професійну діяльність у сфері інтенсивного міжособистісного спілкування в умовах підвищеного емоційного навантаження. До таких професій належать, зокрема, лікарі, психологи, соціальні працівники, юристи, педагоги. Особливістю їхньої діяльності є постійна взаємодія з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, що зумовлює високий рівень емоційної залученості та, відповідно, підвищене психоемоційне напруження [6, с.400].

У сучасній науці сформувалося кілька підходів до розуміння сутності синдрому емоційного вигорання. Зокрема, виділяють чотири основні моделі його трактування.

Однофакторна модель, запропонована А. М. Пайнс та Е. Аронсоном, розглядає вигорання як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження,

що виникає внаслідок тривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях [8, с.30].

Двофакторна модель, розроблена Д. Дирендонком, В. Шауфелі та Х. Сиксмою, визначає синдром емоційного вигорання як двокомпонентну структуру, яка включає емоційне виснаження та деперсоналізацію [7, с.42].

Найбільш поширеною у наукових дослідженнях є трифакторна модель К. Масlach і С. Джексона, відповідно до якої вигорання розглядається як реакція на хронічний професійний стрес і включає три ключові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження проявляється у відчутті спустошеності, втоми, втрати емоційних ресурсів. Деперсоналізація характеризується формуванням негативного, цинічного ставлення до інших людей, зниженням емпатії та деформацією міжособистісних відносин. Редукція особистих досягнень пов'язана зі зниженням самооцінки професійної компетентності, відчуттям неефективності та незадоволеності результатами своєї діяльності [10, с.4].

Чотирифакторна модель, запропонована Е. Іванікі та Р. Швабом, передбачає більш деталізований підхід, у межах якого один із компонентів вигорання розподіляється на окремі складові, що дозволяє більш глибоко аналізувати структуру цього явища [13, с.67].

Значний внесок у розуміння природи емоційного вигорання зробив Г. Сельє, який розглядав його у контексті теорії стресу. На його думку, вигорання можна трактувати як крайній прояв дистресу. Вчений виділив три стадії стресу: стадію тривоги, стадію резистентності та стадію виснаження. Саме остання стадія, яка характеризується виснаженням адаптаційних ресурсів організму, є найбільш співвіднесеною з синдромом емоційного вигорання. Таким чином, професійне вигорання можна розглядати як результат тривалого впливу стресових факторів та нездатності організму ефективно адаптуватися до них [12, с.25].

У контексті психології стресу важливими є також положення Р. Лазаруса, який наголошував на ролі когнітивної оцінки ситуації. На його думку, стрес виникає тоді, коли людина сприймає вимоги ситуації як такі, що перевищують її

ресурси та можливості подолання. Отже, індивідуальне сприйняття та інтерпретація ситуації відіграють ключову роль у розвитку емоційного вигорання [15, с.132].

Цікавим є підхід Дж. Гринберга, який розглядає емоційне вигорання як процес, що проходить кілька стадій: від початкового ентузіазму («медового місяця») до повного виснаження, що супроводжується як психологічними, так і фізичними порушеннями. Такий підхід підкреслює динамічний характер вигорання та його поступовий розвиток [14, с.88].

У вітчизняній психології перші уявлення про явище емоційного вигорання можна знайти у працях Б. Г. Ананьєва, який звертав увагу на негативні психоемоційні стани у представників професій типу «людина – людина» [17, с.171]. Подальший розвиток ця проблематика отримала у роботах В. В. Бойка, який розглядає емоційне вигорання як своєрідний механізм психологічного захисту, що проявляється у «вимиканні» емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи. На його думку, вигорання може мати як адаптивний характер, дозволяючи економити енергетичні ресурси, так і деструктивні наслідки, пов'язані з професійною деформацією особистості [18, с.57].

М. Водоп'янова визначає емоційне вигорання як довготривалу стресову реакцію, що виникає під впливом хронічних професійних стресів і призводить до особистісних змін. У свою чергу, А. Б. Леонова пов'язує виникнення професійного стресу з невідповідністю між вимогами робочого середовища та індивідуальними ресурсами працівника [19, с.13].

В. Є. Орел у своїх дослідженнях виокремив два типи перебігу емоційного вигорання: активний (стенічний), який супроводжується агресією та дратівливістю, і пасивний (астенічний), що характеризується апатією та депресивними проявами [20, с.5].

На сучасному етапі розвитку психологічної науки синдром емоційного вигорання розглядається у межах різних теоретичних підходів: як результат хронічного стресу, як форма професійної деформації, а також як екзистенційний феномен, пов'язаний із втратою сенсу діяльності. Окремої уваги набуває питання

співвідношення вигорання та депресії. Частина дослідників вважає, що ці явища тісно пов'язані, оскільки обидва можуть бути реакцією на тривалі стресові ситуації, з якими людина не здатна ефективно впоратися.

Важливим є також той факт, що синдром емоційного вигорання офіційно визнаний у Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10) під кодом Z73.0 як стан, пов'язаний із труднощами управління власним життям, що свідчить про його значущість як медико-психологічної проблеми [26, с.444].

Отже, аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що більшість дослідників розглядають емоційне вигорання як складний багатовимірний синдром, який виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та призводить до виснаження емоційних, когнітивних і особистісних ресурсів людини. Це явище має суттєвий вплив на ефективність професійної діяльності та психологічне благополуччя особистості, що зумовлює необхідність його подальшого дослідження та пошуку ефективних шляхів профілактики і подолання.

1.2. Емоційне вигорання педагогічних працівників

Педагогічна діяльність традиційно розглядається як одна з найбільш складних і відповідальних професій типу «людина – людина», що передбачає не лише наявність професійних знань і навичок, а й високий рівень емоційної включеності, емпатії та психологічної стійкості. Специфіка праці вчителя полягає у постійній взаємодії з різними суб'єктами освітнього процесу – учнями, їхніми батьками, колегами, адміністрацією – що формує інтенсивне емоційно насичене середовище та створює підвищене психоемоційне навантаження.

Щоденна необхідність реагувати на емоційні стани учнів, вирішувати конфліктні ситуації, підтримувати навчальну мотивацію та водночас забезпечувати високий рівень професійної діяльності значно ускладнює роботу педагога. Крім того, суспільні очікування щодо ролі вчителя виходять далеко за межі суто навчальної функції, включаючи виховну, соціалізуючу та психологічно підтримувальну складові. У таких умовах значно підвищується ризик розвитку

синдрому емоційного вигорання, що робить педагогів однією з найбільш уразливих професійних груп [2, с.19].

Дослідники підкреслюють, що педагогічна діяльність є однією з найбільш стресогенних. Значне навантаження, жорсткі часові рамки, високі вимоги до результатів навчання, контроль з боку адміністрації, а також необхідність постійного емоційного контакту з великою кількістю людей поступово формують стан хронічного напруження. За спостереженнями Н. В. Перегончук, поєднання інтенсивної інтелектуальної та емоційної праці призводить до моральної втоми, зниження інтересу до професійної діяльності та формування байдужого ставлення до виконання професійних обов'язків, що з часом може трансформуватися у професійну апатію [16, с. 129].

Важливою особливістю педагогічної діяльності є необхідність постійної саморегуляції та контролю власного емоційного стану. Вчитель має демонструвати витримку, толерантність, доброзичливість, навіть у ситуаціях підвищеного стресу. У разі порушення балансу між витратою внутрішніх ресурсів і їх відновленням виникає ризик емоційного виснаження, що є ключовою передумовою формування вигорання.

Аналіз причин емоційного вигорання педагогів дозволяє виокремити комплекс взаємопов'язаних факторів. Зокрема, Е. Е. Симанюк пропонує розподіл на об'єктивні та суб'єктивні чинники. До об'єктивних належать умови праці, зростання професійного навантаження, недостатній рівень матеріального забезпечення, зовнішня критика та обмеженість соціальної підтримки. Суб'єктивні фактори включають незадоволення професійним розвитком, зниження самооцінки, втрату внутрішньої мотивації, а також неможливість реалізації особистісних потреб. Взаємодія цих чинників створює підґрунтя для розвитку емоційного виснаження [27, с.125].

Подібну позицію займає В. В. Бойко, який також розрізняє зовнішні та внутрішні детермінанти вигорання. До зовнішніх він відносить інтенсивну комунікативну взаємодію, перевантаження, несприятливий психологічний клімат у колективі. Серед внутрішніх чинників дослідник виділяє емоційну ригідність,

схильність до самокритики, труднощі у дистанціюванні від проблем інших людей, а також прагнення відповідати завищеним професійним стандартам. Особливо вразливими є ті педагоги, які характеризуються високим рівнем відповідальності та самовідданості [30, с.133].

Емпіричні дослідження свідчать, що найбільш схильними до емоційного вигорання є молоді педагоги зі стажем роботи до п'яти років, а також жінки. Це пов'язано з недостатнім професійним досвідом, невизначеністю кар'єрних перспектив, а також розбіжністю між очікуваннями від професії та реальними умовами праці. Як зазначається у дослідженнях, саме на початкових етапах професійного становлення ризик втрати мотивації та розвитку емоційного виснаження є особливо високим.

Динаміка розвитку емоційного вигорання має поступовий характер. М. Буріш виокремлює шість основних фаз цього процесу: зниження соціальної активності та поява загальної втоми; зменшення рівня емпатії та особистісної залученості; виникнення негативних емоційних станів (тривожності, агресії, депресії); формування деструктивних змін у поведінці; поява психосоматичних симптомів; глибоке розчарування у професії та зниження самооцінки. Така послідовність свідчить про поступове виснаження внутрішніх ресурсів особистості [32, с.82].

У дослідженнях С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки та Т. В. Зайчикової підкреслюється, що ключовими чинниками розвитку вигорання є хронічний стрес, недостатній рівень соціальної підтримки та низька оцінка професійної діяльності педагогів. Водночас виявлено гендерні особливості: жінки більш схильні до емоційного переживання вигорання, тоді як чоловіки частіше використовують стратегії психологічного дистанціювання [34, с.264].

В. В. Чумак звертає увагу на те, що передумови емоційного вигорання можуть формуватися ще на етапі професійної підготовки. Студенти педагогічних спеціальностей нерідко стикаються з втомою, зниженням мотивації та сумнівами щодо правильності вибору професії, що свідчить про необхідність формування навичок емоційної стійкості ще в процесі навчання [35, с.219].

На думку Н. М. Булатевич, важливим чинником розвитку вигорання є недостатній рівень психологічної культури та слабка сформованість навичок саморегуляції. Накопичення емоційної напруги без ефективних механізмів її зниження призводить до психосоматичних порушень і професійної дезадаптації [36, с.205].

О. Є. Іванашко серед ключових причин вигорання виділяє тривалу емоційну напруженість, інтенсивний контакт із різними типами особистості учнів, високі вимоги до професійної діяльності та недостатню підтримку з боку адміністрації та колег. Сукупність цих факторів формує стан, який можна охарактеризувати як «пастку виснаження», що ускладнює вихід із ситуації без цілеспрямованої психологічної допомоги [38, с.368].

Таким чином, емоційне вигорання педагогічних працівників є складним багаторівневим феноменом, який охоплює індивідуальний, міжособистісний і соціальний аспекти. Воно проявляється у зниженні професійної ефективності, втраті мотивації, емоційній виснаженості та порушенні психологічного благополуччя. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває розробка та впровадження ефективних заходів профілактики, серед яких важливе місце посідають сучасні психологічні технології, зокрема коучингові підходи, спрямовані на підтримку особистісних ресурсів педагога та підвищення його професійної стійкості.

1.3. Коучингові технології як засіб профілактики та подолання емоційного вигорання

У сучасних умовах розвитку освіти особливої актуальності набуває пошук ефективних психологічних технологій, спрямованих на збереження професійного здоров'я педагогічних працівників. Емоційне вигорання вчителів є не лише індивідуальною проблемою окремого фахівця, а й чинником, що безпосередньо впливає на якість освітнього процесу, психологічний клімат у закладі освіти, характер взаємодії між учителем, учнями, батьками та колегами. Саме тому

профілактика і подолання вигорання мають розглядатися як важливий напрям психологічного супроводу педагогічної діяльності.

Відповідно до сучасного розуміння, вигорання пов'язується з хронічним професійним стресом, який не був успішно подоланий. Всесвітня організація охорони здоров'я в МКХ-11 визначає вигорання як професійний феномен, що проявляється виснаженням, психологічним дистанціюванням від роботи або цинічним ставленням до неї, а також зниженням професійної ефективності; водночас воно не класифікується як окреме захворювання [3, с.43].

Одним із перспективних напрямів профілактики та подолання емоційного вигорання є використання коучингових технологій. Коучинг у широкому розумінні розглядається як особлива форма професійної взаємодії, спрямована на розкриття потенціалу особистості, розвиток її усвідомленості, самостійності, відповідальності та здатності знаходити ефективні рішення у складних життєвих і професійних ситуаціях. Міжнародна федерація коучингу визначає коучинг як партнерську взаємодію, що стимулює мислення і творчість клієнта та сприяє максимальному розкриттю його особистісного і професійного потенціалу.

На відміну від консультування, наставництва чи психотерапії, коучинг не передбачає прямого надання готових порад або лікування психологічних порушень. Його основою є підтримка людини у самостійному усвідомленні власної ситуації, визначенні ресурсів, постановці цілей, виборі шляхів дії та прийнятті відповідальності за зміни. Для педагогів це особливо важливо, оскільки професійне вигорання часто пов'язане не лише з об'єктивним навантаженням, а й із втратою відчуття контролю над ситуацією, зниженням професійної мотивації, розмитістю особистих меж, невмінням відновлювати ресурси та недостатнім усвідомленням власних потреб [4, с.70].

Коучинговий підхід базується на ідеї, що людина має внутрішній потенціал для розвитку та подолання труднощів, однак у стані стресу або виснаження цей потенціал може бути заблокованим. Завдання коуча або фахівця, який використовує коучингові технології, полягає у створенні безпечного діалогічного простору, в якому педагог може усвідомити власний стан, визначити причини

напруження, виявити ресурси та сформувавши конкретний план дій. Такий підхід є важливим для профілактики вигорання, оскільки дозволяє не лише зменшити окремі симптоми, а й впливати на глибинні механізми їх виникнення.

Коучингові технології у роботі з педагогами можуть бути спрямовані на кілька ключових завдань. По-перше, вони сприяють розвитку усвідомленості, тобто здатності вчителя помічати власні емоційні стани, рівень втоми, джерела стресу, автоматичні реакції та неефективні моделі поведінки. По-друге, коучинг допомагає формувати навички саморегуляції: уміння управляти емоціями, відновлювати внутрішню рівновагу, знижувати напругу та запобігати накопиченню стресу. По-третє, коучингові методи підтримують професійну мотивацію, допомагають педагогові переосмислити цінність власної діяльності, визначити особисті й професійні цілі, повернути відчуття сенсу та результативності праці [5, с.236].

Важливим механізмом профілактичного впливу коучингу є розвиток рефлексії. У педагогічній діяльності вчитель часто зосереджений на потребах учнів, вимогах адміністрації, очікуваннях батьків, тому власний стан може залишатися поза увагою. Коучингові запитання допомагають педагогові спрямувати увагу на себе: «Що саме викликає найбільше напруження?», «Які ситуації забирають найбільше енергії?», «Що я можу змінити у власній поведінці?», «Які ресурси вже є в моєму досвіді?», «Якої підтримки я потребую?». Такі питання активізують внутрішній пошук і допомагають перейти від позиції безпорадності до позиції суб'єктності.

Однією з найбільш поширених коучингових моделей є модель GROW, яка включає чотири етапи: визначення мети, аналіз реальності, пошук можливостей і формування конкретного плану дій. У контексті профілактики емоційного вигорання ця модель може використовуватися для роботи з професійними труднощами педагога. Наприклад, на етапі постановки мети вчитель визначає бажаний результат: знизити рівень втоми, навчитися відновлювати сили, покращити взаємодію з учнями або встановити особисті межі. На етапі аналізу реальності педагог осмислює актуальний стан, джерела напруження, власні реакції

та обмеження. Далі визначаються можливі шляхи дії: делегування частини завдань, зміна способів комунікації, планування відпочинку, використання технік саморегуляції. Завершальний етап передбачає конкретизацію кроків, термінів і критеріїв результату [9, с.22].

Ефективною у профілактиці вигорання є також технологія постановки цілей за принципом SMART. Вона допомагає педагогові формулювати цілі так, щоб вони були конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними та обмеженими в часі. Для вчителя, який перебуває у стані емоційного виснаження, надмірно загальні цілі на кшталт «менше втомлюватися» або «краще працювати» можуть бути неефективними, оскільки не містять чітких орієнтирів. Натомість коучинговий підхід допомагає перетворити їх на конкретні дії: «протягом тижня щодня виділяти 20 хвилин на відновлення», «двічі на тиждень використовувати дихальні техніки після уроків», «обмежити перевірку робочих повідомлень після певного часу». Така конкретизація підвищує ймовірність реальних змін [11, с.224].

Важливе місце у коучинговій роботі займає техніка «колесо балансу». Вона дозволяє педагогу оцінити різні сфери життя: професійну діяльність, відпочинок, здоров'я, сімейні стосунки, саморозвиток, соціальні контакти, емоційний стан. Такий інструмент є особливо корисним у роботі з вигоранням, оскільки допомагає виявити дисбаланс між професійною зайнятістю та особистісним відновленням. Часто педагоги, схильні до вигорання, надмірно інвестують ресурси у роботу, нехтуючи власними потребами. Усвідомлення цього дисбалансу стає першим кроком до його корекції.

Ще одним важливим напрямом коучингового супроводу є робота з особистими межами. У педагогічній професії проблема меж є особливо значущою, оскільки вчитель часто бере на себе надмірну відповідальність за навчальні результати, поведінку та емоційний стан учнів. Це може призводити до постійного відчуття провини, тривоги, перевантаження і неможливості психологічно відокремитися від роботи. Коучингові технології допомагають педагогові визначити зону власної відповідальності, навчитися відмовлятися від надмірних

вимог, розподіляти навантаження та зберігати баланс між професійним і особистим життям [21, с.183].

Коучинг також сприяє розвитку емоційного інтелекту, який є важливим ресурсом у профілактиці вигорання. Емоційний інтелект передбачає здатність розпізнавати власні емоції, розуміти причини їх виникнення, управляти ними та конструктивно взаємодіяти з емоціями інших людей. Для вчителя це має особливе значення, оскільки педагогічна діяльність постійно передбачає емоційний контакт. Коучингові вправи, спрямовані на усвідомлення емоцій, аналіз реакцій, пошук альтернативних способів поведінки, дозволяють знизити імпульсивність, покращити комунікацію та зменшити ризик емоційного виснаження [22, с.74].

У контексті подолання вже наявного вигорання коучингові технології виконують відновлювальну функцію. Вони допомагають педагогові поступово повернути відчуття контролю, професійної значущості та внутрішньої опори. Якщо на початкових етапах вигорання достатньо профілактичної роботи, то при виражених проявах виснаження коучинг має поєднуватися з психологічною підтримкою, організаційними змінами та, за потреби, консультацією фахівців у сфері психічного здоров'я. Важливо підкреслити, що коучинг не замінює психотерапію або медичну допомогу, але може бути ефективним інструментом розвитку ресурсності, саморегуляції та професійної стійкості.

Практична цінність коучингових технологій полягає в тому, що вони орієнтовані не лише на аналіз проблеми, а й на пошук конкретних рішень. Для педагогів це особливо важливо, оскільки вони часто потребують не абстрактних порад, а зрозумілих інструментів, які можна застосовувати у повсякденній професійній діяльності. До таких інструментів належать коучингові запитання, рефлексивні щоденники, техніки постановки цілей, вправи на виявлення ресурсів, аналіз цінностей, планування відновлення, побудова індивідуальної карти професійного розвитку [23, с.195].

Окрему роль у профілактиці вигорання відіграє груповий коучинг. У педагогічному колективі він може використовуватися для покращення комунікації, розвитку взаємної підтримки, зниження напруження та формування сприятливого

психологічного клімату. Груповий формат дозволяє педагогам побачити, що їхні труднощі не є унікальними, обмінятися досвідом, отримати підтримку та спільно знайти конструктивні рішення. Це особливо важливо в умовах, коли вчитель часто залишається наодинці зі своїми переживаннями та професійними труднощами [24,25].

Сучасні дослідження підтверджують доцільність використання коучингових підходів у роботі з професійним вигоранням педагогів. Зокрема, у дослідженні щодо раціонально-емоційного коучингу професійного здоров'я було показано його ефективність у зниженні симптомів вигорання серед учителів, які працюють із дітьми з особливими освітніми потребами. Окремі дослідження також вказують на позитивний вплив коучингу емоційної саморегуляції на зниження емоційного виснаження, підвищення стійкості та задоволеності роботою педагогів.

Разом із тим ефективність коучингових технологій залежить від умов їх упровадження. Насамперед коучинговий супровід має бути системним, а не одноразовим. Окрема лекція або коротка мотиваційна зустріч не можуть забезпечити стійких змін. Необхідною є послідовна програма, що включає діагностику рівня вигорання, визначення основних проблем, формування індивідуальних або групових цілей, застосування коучингових технік, рефлексію змін і повторну оцінку результатів [28, 29].

Крім того, коучинг має бути адаптований до реальних потреб педагогічного колективу. Для молодих учителів актуальними можуть бути питання професійної адаптації, впевненості, подолання страху помилки. Для досвідчених педагогів – відновлення мотивації, профілактика професійної рутини, переосмислення кар'єрних перспектив. Для адміністрації закладу освіти важливо використовувати коучинговий підхід не як засіб контролю, а як інструмент підтримки, розвитку та партнерської взаємодії.

До основних напрямів коучингової програми профілактики емоційного вигорання педагогів можна віднести: розвиток навичок самоспостереження; виявлення особистих ресурсів; формування конструктивних способів реагування на стрес; розвиток емоційної компетентності; постановку реалістичних

професійних цілей; роботу з професійними цінностями; формування балансу між роботою та особистим життям; розвиток навичок комунікації та встановлення меж.

Важливо зазначити, що профілактика емоційного вигорання не може бути покладена лише на самого педагога. Коучингові технології є ефективними тоді, коли вони поєднуються зі сприятливими організаційними умовами: підтримкою адміністрації, адекватним розподілом навантаження, відкритою комунікацією в колективі, визнанням професійних досягнень, можливістю професійного розвитку та доступом до психологічної допомоги. Без змін на рівні освітнього середовища коучинг може зменшити окремі прояви вигорання, але не завжди здатний усунути його глибинні причини [31, 33].

Водночас важливо підкреслити, що ефективність коучингових технологій значною мірою залежить від готовності самих педагогів до змін і рівня їхньої внутрішньої мотивації. Отже, коучингові технології є перспективним засобом профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників. Їх ефективність зумовлена спрямованістю на розвиток усвідомленості, саморегуляції, професійної мотивації, відповідальності та особистісної ресурсності.

У роботі з учителями коучинг дозволяє не лише знизити рівень емоційного напруження, а й сформуванати більш конструктивне ставлення до професійних труднощів, відновити відчуття сенсу педагогічної діяльності та підвищити здатність до психологічної стійкості. Саме тому впровадження коучингових технологій у систему психологічного супроводу педагогів є важливою умовою збереження їхнього професійного здоров'я та підвищення якості освітнього процесу.

Висновки до 1 розділу

У результаті теоретичного аналізу встановлено, що синдром емоційного вигорання є складним багатовимірним феноменом, який формується під впливом хронічного професійного стресу та проявляється у виснаженні емоційних, когнітивних і особистісних ресурсів. Найбільш обґрунтованою у науковому середовищі є трикомпонентна модель К. Масlach і С. Джексона, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Вигорання розглядається як динамічний процес, що розвивається поступово та має суттєвий вплив на професійну діяльність і психологічне благополуччя особистості.

З'ясовано, що педагогічні працівники належать до групи підвищеного ризику розвитку емоційного вигорання через специфіку професійної діяльності, яка передбачає постійну емоційну взаємодію, високий рівень відповідальності, значне навантаження та необхідність саморегуляції. Встановлено, що розвиток вигорання зумовлюється комплексом зовнішніх (організаційні умови, навантаження, соціальна підтримка) та внутрішніх (особистісні особливості, рівень мотивації, навички саморегуляції) чинників. Це підкреслює необхідність системного підходу до профілактики та подолання даного явища.

Обґрунтовано, що коучингові технології є ефективним сучасним засобом профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників, оскільки сприяють розвитку усвідомленості, саморегуляції, професійної мотивації та особистісних ресурсів. Використання коучингового підходу дозволяє педагогам активізувати внутрішній потенціал, формувати конструктивні стратегії подолання стресу та відновлювати психологічну рівновагу. Це створює теоретичне підґрунтя для проведення подальшого емпіричного дослідження ефективності коучингових технологій.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФІЛАКТИЦІ ТА ПОДОЛАННІ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Характеристика методів діагностики та етапів проведення дослідження

Дослідження особливостей емоційного вигорання у педагогів, проводилося на базі КЗ «Зачепилівський ліцей» в Харківській області. Всього в дослідженні взяли участь 46 педагогічних працівників. Усі респонденти – жінки з вищою освітою. Вік досліджуваних від 30 до 52 років.

Мета емпіричного дослідження – експериментально перевірити ефективність коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Провести діагностику рівня емоційного вигорання педагогічних працівників на констатувальному етапі.
2. Визначити особливості прояву синдрому емоційного вигорання та копінг-стратегій у вчительському колективі.
3. Розробити програму коучингового супроводу, спрямовану на профілактику та подолання емоційного вигорання.
4. Реалізувати формувальний вплив із використанням коучингових технологій.
5. Здійснити повторну діагностику рівня емоційного вигорання після впровадження програми.
6. Проаналізувати динаміку змін показників емоційного вигорання.
7. Оцінити ефективність коучингових технологій у зниженні рівня емоційного вигорання педагогів.

Емпіричне дослідження проводилося у кілька взаємопов'язаних етапів.

Перший етап – констатувальний (діагностичний). На цьому етапі здійснювалося первинне обстеження педагогів із метою визначення рівня емоційного вигорання та особливостей копінг-стратегій. Отримані результати дозволили виявити загальні тенденції та сформувані уявлення про актуальний стан досліджуваної проблеми.

Другий етап – формувальний. На основі результатів діагностики було розроблено та впроваджено програму коучингового супроводу, спрямовану на профілактику та подолання емоційного вигорання. Програма включала використання коучингових технік (постановка цілей, рефлексивні запитання, робота з ресурсами, техніки саморегуляції), спрямованих на підвищення усвідомленості, розвиток емоційної стійкості та формування ефективних стратегій подолання стресу.

Третій етап – контрольний. Після завершення формувального впливу було проведено повторну діагностику з використанням тих самих методик. Це дозволило оцінити динаміку змін показників емоційного вигорання та визначити ефективність впроваджених коучингових технологій.

У даному дослідженні для одержання емпіричної інформації застосовувалися наступні методики:

1. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка (див. Додаток А)
2. Опитувальник на вигорання (Автори методики: американські психологи К. Маслач та С. Джексон. Даний варіант адаптований Н.Є. Водоп'яною) (див. Додаток Б)
3. «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С Нікіфоров) (див. Додаток В)
4. Опитувальник «Копінг-стратегії» (Р. Лазарус і С. Фолкман; адаптація Т. Крюкової) (див. Додаток Д).

Таким чином, обрана система методів та логіка проведення дослідження дозволяють комплексно вивчити рівень емоційного вигорання педагогічних

працівників, визначити особливості його прояву та оцінити ефективність коучингових технологій як засобу його профілактики і подолання.

2.2. Інтерпретація даних діагностики емоційного вигорання серед вчительського колективу

За допомогою методики «Діагностика емоційного вигорання» В.В. Бойко був виявлений рівень сформованості та провідні симптоми емоційного вигорання у педагогі. Ця методика дозволяє дати комплексну характеристику синдрому і визначити напрямок профілактичної роботи. Дослідження за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка – це вияв напруження, резистенції та виснаження.

Результати дослідження особливостей емоційного вигорання педагогів за методикою В.В. Бойка подано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Сформованість фаз професійного вигорання (%) (констатуючий етап)

Фаза	Не сформована (%)	В стадії формування (%)	Сформована (%)
Напруження	61,1%	22,2%	16,7%
Резистенція	22,2%	61,1%	16,7%
Виснаження	61,1%	38,9%	0%

Результати діагностики за методикою В. В. Бойка свідчать про наявність ознак емоційного вигорання у частини педагогічних працівників. Відповідно до отриманих даних, фаза «напруження» у 61,1% респондентів не сформована, що свідчить про відсутність виражених початкових проявів емоційного вигорання у більшості педагогів. Водночас у 22,2% досліджуваних ця фаза перебуває у стадії формування, а у 16,7% уже є сформованою. Це означає, що майже 38,9% педагогів мають певні прояви психоемоційного напруження, пов'язаного з професійною діяльністю.

Фаза «напруження» є початковою у структурі синдрому емоційного вигорання. Вона проявляється у переживанні психотравмуючих обставин,

підвищеній тривожності, незадоволеності собою, відчутті безвиході або емоційного дискомфорту. Наявність сформованої фази у 16,7% педагогів свідчить про те, що частина вчителів уже переживає професійну діяльність як джерело стабільного психологічного навантаження. Це може бути пов'язано з високою відповідальністю, значним обсягом роботи, складністю комунікації з учнями та батьками, а також недостатнім рівнем емоційного відновлення.

Найбільш виражені показники було виявлено за фазою «резистенція». Лише у 22,2% педагогів ця фаза не сформована, тоді як у 61,1% вона перебуває у стадії формування, а у 16,7% є сформованою. Отже, у 77,8% респондентів спостерігаються ознаки резистенції різного ступеня вираженості. Це є важливим діагностичним показником, оскільки саме фаза резистенції відображає спроби особистості психологічно захиститися від надмірного емоційного навантаження.

Фаза «резистенція» може проявлятися у зниженні емоційної включеності, формальному ставленні до професійних обов'язків, економії емоцій, вибіркового реагуванні на проблеми учнів або колег. У педагогічній діяльності це може виявлятися як прагнення уникати зайвих контактів, зменшення емпатійності, підвищена дратівливість або бажання дистанціюватися від емоційно складних ситуацій. Високий відсоток педагогів, у яких дана фаза перебуває у процесі формування, свідчить про наявність ризику подальшого поглиблення синдрому емоційного вигорання за умови відсутності профілактичних заходів.

Щодо фази «виснаження», то у 61,1% респондентів вона не сформована, у 38,9% перебуває у стадії формування, а сформованої фази не виявлено в жодного педагога. Відсутність сформованої фази виснаження є позитивним показником, оскільки свідчить про те, що у досліджуваному колективі ще не простежуються крайні прояви емоційного вигорання, пов'язані з глибоким психоемоційним спустошенням, втратою енергетичних ресурсів та вираженими психосоматичними порушеннями.

Водночас той факт, що у 38,9% педагогів фаза виснаження перебуває у стадії формування, потребує особливої уваги. Це може свідчити про накопичення втоми, зниження життєвого тону, появу емоційної вразливості та ризик переходу до

більш глибоких проявів вигорання. За відсутності своєчасної психологічної підтримки ці прояви можуть посилюватися та негативно впливати як на професійне самопочуття педагогів, так і на якість їхньої взаємодії з учнями.

Узагальнюючи результати за методикою В. В. Бойка, можна зазначити, що найбільш проблемною є фаза «резистенція», оскільки саме вона має найвищий показник формування – 61,1%. Це свідчить про те, що значна частина педагогів уже використовує психологічні захисні механізми у відповідь на професійне перенавантаження. Менш вираженою є фаза «напруження», однак наявність її сформованих проявів у 16,7% респондентів також вказує на потребу у профілактичній роботі. Фаза «виснаження» не досягла сформованого рівня, проте її формування у 38,9% педагогів свідчить про ризик подальшого розвитку емоційного вигорання.

Існують домінуючі симптоми, які супроводжують кожен з фаз емоційного вигорання (див. таблицю 2.2)

Таблиця 2.2

Особливості прояву симптомів професійного вигорання (констатуючий етап)

№ з/п	Симптоми професійного вигорання	Відсоток від загальної кількості опитаних (%)
	Фаза «Напруження»	29,4
1.	Переживання психотравмуючих обставин	12,9
2.	Незадоволеність собою	4,5
3.	«Загнаність у кут»	3,5
4.	Тривога і депресія	8,5
	Фаза «Резистенція»	46,3
5.	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	13,4
6.	Емоційно-моральна дезорієнтація	10,4
7.	Розширення сфери економії емоцій	10,4
8.	Редукція професійних обов'язків	12,1
	Фаза «Виснаження»	24,3
9.	Емоційний дефіцит	5,4
10.	Емоційне відчуження	5,1
11.	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	5,9
12.	Психосоматичні та вегетативні порушення	7,9

Аналіз результатів дослідження за методикою В. В. Бойка дозволив виявити особливості прояву окремих симптомів емоційного вигорання у педагогічних

працівників. Отримані дані (табл. 2.2) свідчать про те, що найбільш вираженою є фаза «резистенція» (46,3%), дещо менш представленою є фаза «напруження» (29,4%), тоді як фаза «виснаження» становить 24,3%. Такий розподіл підтверджує попередні результати та вказує на те, що у більшості педагогів синдром вигорання перебуває на стадії формування та розвитку, але ще не досяг критичного рівня.

У межах фази «напруження» (29,4%) найбільш вираженим симптомом є переживання психотравмуючих обставин (12,9%), що свідчить про наявність у педагогів ситуацій, які викликають емоційний дискомфорт і внутрішнє напруження. Це можуть бути складні взаємини з учнями, конфлікти з батьками або перевантаження роботою. Другим за вираженістю є симптом тривоги і депресії (8,5%), що вказує на емоційну нестабільність, підвищену тривожність і зниження психологічного благополуччя частини педагогів. Менш поширеними є симптоми незадоволеності собою (4,5%) та відчуття «загнаності у кут» (3,5%), що свідчить про наявність у окремих респондентів внутрішнього конфлікту та відчуття безвиході. Загалом, ці показники характеризують початковий етап формування вигорання, коли педагог ще зберігає ресурси, але вже відчуває вплив стресових факторів.

Найбільш вираженою є фаза «резистенція» (46,3%), що підтверджує тенденцію до формування захисних механізмів у відповідь на професійне навантаження. У цій фазі домінують такі симптоми, як неадекватне вибіркове емоційне реагування (13,4%) та редукція професійних обов'язків (12,1%). Це означає, що частина педагогів починає вибірково реагувати на професійні ситуації, уникаючи емоційно складних взаємодій або формально виконуючи свої обов'язки. Також значущими є симптоми емоційно-моральної дезорієнтації (10,4%) та розширення сфери економії емоцій (10,4%), які свідчать про поступове зниження емпатії, емоційної включеності та прагнення зберегти внутрішні ресурси шляхом обмеження емоційних витрат. У педагогічній діяльності це може проявлятися у формалізації спілкування, втраті інтересу до індивідуальних потреб учнів та зниженні якості педагогічної взаємодії.

У межах фази «виснаження» (24,3%) спостерігається менша, але все ж значуща вираженість симптомів, що свідчить про початок формування глибших проявів вигорання. Найбільш вираженим є симптом психосоматичних та вегетативних порушень (7,9%), що може проявлятися у вигляді хронічної втоми, головного болю, порушень сну або загального зниження життєвого тону. Також виявлено симптоми особистісного відчуження (деперсоналізації) (5,9%), емоційного дефіциту (5,4%) та емоційного відчуження (5,1%), які свідчать про поступову втрату емоційної чутливості, байдужість до професійної діяльності та зниження значущості міжособистісних контактів. Хоча ці показники не є домінуючими, їх наявність вказує на ризик подальшого поглиблення вигорання.

Узагальнюючи отримані результати, можна зазначити, що у педагогічному колективі домінують симптоми, пов'язані з фазою резистенції, що свідчить про активне використання психологічних захисних механізмів у відповідь на професійний стрес. Водночас наявність симптомів фаз «напруження» та «виснаження» вказує на комплексний характер проявів емоційного вигорання та поступовість його розвитку. Особливу увагу слід звернути на симптоми емоційного дистанціювання, економії емоцій та психосоматичних порушень, які можуть негативно впливати як на професійну діяльність педагогів, так і на їхнє загальне психологічне благополуччя.

Представимо результати за опитувальником «Психічне вигорання» розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона, то це є тривимірна модель, яка включає три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень. Результати представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Рівень розвитку субшкал синдрому професійного вигорання (констатуючий етап)

№	Субшкали вигорання	Рівні розвитку субшкал професійного вигорання, (у % від загальної кількості опитаних)		
		Низький	Середній	Високий
1.	Емоційне виснаження	31,6%	31,6%	36,8%
2.	Деперсоналізація	57,9%	5,26%	36,8%
3.	Редукція особистих досягнень	52,6%	26,3%	21,1%

Аналіз результатів за опитувальником «Психічне вигорання» (Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова), побудованим на основі трикомпонентної моделі К. Масlach і С. Джексона, дозволяє оцінити рівень сформованості основних складових синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників. Отримані дані (табл. 2.3) свідчать про різний ступінь вираженості окремих субшкал, що дає можливість більш глибоко проаналізувати структуру даного феномену.

За шкалою «емоційне виснаження» встановлено, що у 31,6% педагогів спостерігається низький рівень, у 31,6% - середній, а у 36,8% - високий рівень. Такий розподіл свідчить про те, що понад третина респондентів перебуває у стані значного емоційного виснаження, що проявляється у відчутті втоми, зниженні енергетичного ресурсу, втраті інтересу до професійної діяльності та труднощах у відновленні сил. Водночас однакова частка педагогів із низьким і середнім рівнем (по 31,6%) вказує на неоднорідність вибірки: частина вчителів зберігає достатній рівень ресурсності, тоді як інша – вже відчуває значне навантаження. Високий показник емоційного виснаження є тривожним сигналом, оскільки саме цей компонент вважається центральним у структурі вигорання.

За шкалою «деперсоналізація» більшість респондентів (57,9%) продемонстрували низький рівень, що свідчить про збереження гуманістичного ставлення до учнів і колег, емоційної включеності та здатності до емпатії. Водночас у 36,8% педагогів виявлено високий рівень деперсоналізації, що є суттєвим показником. Це означає, що понад третина досліджуваних схильна до емоційного дистанціювання, формалізації взаємодії, зниження чутливості до потреб інших. Лише 5,26% мають середній рівень, що свідчить про різку диференціацію: педагоги або зберігають емоційну включеність, або вже демонструють виражені ознаки психологічного відчуження. Така тенденція може бути наслідком тривалого емоційного навантаження та прагнення захистити себе від перенапруження.

Щодо шкали «редукція особистих досягнень», то у 52,6% педагогів виявлено низький рівень, що свідчить про збереження відчуття професійної компетентності, задоволеності результатами праці та віри у власну ефективність. У 26,3% респондентів зафіксовано середній рівень, а у 21,1% - високий рівень редукції

досягнень. Останній показник свідчить про те, що приблизно кожен п'ятий педагог відчуває зниження професійної самооцінки, сумніви у власній компетентності та незадоволеність результатами діяльності. Це може негативно впливати на мотивацію до роботи та професійний розвиток.

Узагальнюючи результати за трьома субшкалами, можна зазначити, що найбільш проблемною є складова емоційного виснаження, де найбільший відсоток припадає на високий рівень (36,8%). Це свідчить про значне виснаження внутрішніх ресурсів у частини педагогів. Водночас високий рівень деперсоналізації також є досить поширеним (36,8%), що вказує на тенденцію до емоційного дистанціювання як захисної реакції. Найменш вираженою є редукція особистих досягнень, однак і тут наявна група ризику (21,1%), що потребує уваги.

Зіставлення отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що у досліджуваному педагогічному колективі емоційне вигорання проявляється передусім через виснаження та частково через формування деперсоналізації, тоді як відчуття професійної ефективності у більшості ще зберігається. Це свідчить про те, що синдром вигорання перебуває на стадії розвитку, і за відсутності відповідних профілактичних заходів може поглиблюватися.

Результати дослідження рівня професійного вигорання педагогів за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина» Г. С. Нікіфорова подано у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Рівень професійного вигорання педагогічних працівників за методикою
Г. С. Нікіфорова (констатуючий етап)

Рівень професійного вигорання	Кількість осіб	Відсоток від загальної кількості опитаних
Низький рівень	15	32,6%
Середній рівень	22	47,8%
Високий рівень	9	19,6%

Аналіз результатів за методикою Г. С. Нікіфорова показав, що найбільша частина педагогічних працівників має середній рівень професійного вигорання –

47,8% респондентів, тобто 22 особи. Це свідчить про наявність у значної частини вчителів окремих проявів емоційного та професійного виснаження, які ще не набули критичного характеру, однак уже впливають на їхнє самопочуття, мотивацію та ставлення до професійної діяльності.

Низький рівень професійного вигорання виявлено у 32,6% педагогів, що становить 15 осіб. Ця група респондентів характеризується відносно збереженим рівнем емоційної стійкості, професійної зацікавленості та здатності до продуктивної взаємодії з учнями й колегами. Такі педагоги, ймовірно, мають достатній рівень внутрішніх ресурсів, використовують ефективні способи подолання стресу та зберігають позитивне ставлення до професійної діяльності.

Водночас високий рівень професійного вигорання зафіксовано у 19,6% опитаних, тобто у 9 педагогів. Цей показник є важливим, оскільки майже кожен п'ятий респондент демонструє виражені ознаки професійного виснаження. Для цієї групи можуть бути характерними хронічна втома, зниження інтересу до роботи, емоційна відстороненість, роздратованість, зменшення задоволеності результатами власної праці та відчуття професійної неефективності.

Отримані результати свідчать, що у досліджуваному педагогічному колективі переважає не критичний, а помірно виражений рівень вигорання. Це узгоджується з попередніми результатами за методиками В. В. Бойка та Н. Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової, де також було виявлено наявність групи педагогів із ризиком подальшого розвитку емоційного виснаження. Особливої уваги потребують респонденти з високим рівнем вигорання, оскільки без своєчасної психологічної підтримки їхній стан може погіршуватися.

Результати дослідження особливостей копінг-стратегій педагогічних працівників за опитувальником Р. Лазаруса і С. Фолкман (у адаптації Т. Крюкової) подано у таблиці 2.5.

Профіль копінг-стратегій педагогічних працівників
(у % від максимального значення) (констатуючий етап)

№	Копінг-стратегія	Рівень вираженості (%)
1	Конфронтативний копінг	42%
2	Дистанціювання	48%
3	Самоконтроль	64%
4	Пошук соціальної підтримки	58%
5	Прийняття відповідальності	61%
6	Втеча-уникнення	46%
7	Планування вирішення проблеми	67%
8	Позитивна переоцінка	62%

Аналіз отриманих результатів дозволяє визначити особливості реагування педагогів на стресові ситуації та способи їх подолання. Встановлено, що серед досліджуваних домінують конструктивні (проблемно-орієнтовані) копінг-стратегії, зокрема планування вирішення проблеми (67%), самоконтроль (64%), позитивна переоцінка (62%) та прийняття відповідальності (61%). Це свідчить про те, що більшість педагогів намагається активно впливати на ситуацію, аналізувати проблеми, контролювати власні емоції та знаходити позитивні аспекти навіть у складних обставинах.

Досить високим є також показник пошуку соціальної підтримки (58%), що вказує на готовність педагогів звертатися за допомогою до колег, адміністрації або близького оточення. Це є важливим ресурсом у подоланні стресу, оскільки соціальна підтримка знижує рівень емоційного напруження та сприяє психологічній стабільності.

Водночас менш вираженими є деструктивні копінг-стратегії, зокрема дистанціювання (48%), втеча-уникнення (46%) та конфронтативний копінг (42%). Це свідчить про те, що педагоги не схильні до агресивного реагування, уникнення проблем або повного відсторонення від складних ситуацій. Однак наявність середніх показників за цими шкалами вказує на те, що в окремих випадках такі стратегії все ж використовуються, особливо за умов підвищеного емоційного навантаження.

Зіставлення результатів за різними шкалами показує, що у педагогічному колективі переважають адаптивні способи подолання стресу, що є позитивним фактором і сприяє збереженню психологічного благополуччя. Згідно з інтерпретацією методики, позитивним вважається переважання показників за шкалами 3–5, 7, 8 над шкалами 1, 2, 6, що і спостерігається у даному дослідженні.

Разом із тим, наявність середніх значень за шкалами уникнення та дистанціювання свідчить про те, що в умовах тривалого професійного стресу частина педагогів може вдаватися до менш ефективних стратегій, що в перспективі може сприяти розвитку емоційного вигорання. Це узгоджується з попередніми результатами, де було виявлено ознаки емоційного виснаження та формування резистенції.

Узагальнення результатів емпіричного дослідження, отриманих за допомогою комплексу психодіагностичних методик (В. В. Бойка, Н. Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової, Г. С. Нікіфорова, Р. Лазаруса і С. Фолкман), дозволяє зробити висновок, що у педагогічних працівників наявні ознаки емоційного вигорання різного ступеня вираженості. Найбільш характерними є прояви емоційного виснаження та фази резистенції, що свідчить про використання психологічних захисних механізмів у відповідь на професійне навантаження. Водночас критичні прояви вигорання (фаза виснаження) ще не є домінуючими, що вказує на можливість ефективної профілактики та корекції даного стану.

Аналіз копінг-стратегій показав, що більшість педагогів використовує відносно конструктивні способи подолання стресу, однак у частини респондентів спостерігається тенденція до уникнення та емоційного дистанціювання, що може посилювати прояви вигорання. Таким чином, отримані результати свідчать про наявність групи ризику серед педагогічного колективу та підтверджують необхідність цілеспрямованого психологічного впливу, спрямованого на розвиток емоційної стійкості, саморегуляції та ефективних стратегій подолання професійного стресу.

У зв'язку з цим доцільним є впровадження спеціально розробленої програми коучингового супроводу, яка спрямована на профілактику та подолання синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників.

2.3. Формувальний етап дослідження: розробка програми коучингового супроводу

На основі результатів констатувального етапу дослідження було встановлено наявність у педагогічних працівників ознак емоційного вигорання, зокрема емоційного виснаження, проявів резистенції та часткового використання неефективних копінг-стратегій. У зв'язку з цим було розроблено програму коучингового супроводу, спрямовану на профілактику та подолання синдрому емоційного вигорання.

Мета програми – зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників шляхом розвитку навичок саморегуляції, усвідомленості, ефективних копінг-стратегій та активізації особистісних ресурсів за допомогою коучингових технологій.

Завдання програми:

1. Сформувати усвідомлення педагогами власного емоційного стану та рівня професійного навантаження.
2. Розвинути навички саморегуляції та управління емоціями.
3. Актуалізувати особистісні ресурси та внутрішній потенціал педагогів.
4. Сформувати ефективні копінг-стратегії подолання стресу.
5. Підвищити рівень професійної мотивації та задоволеності діяльністю.
6. Зменшити прояви емоційного виснаження та деперсоналізації.

Принципи програми: принцип добровільності та довіри; принцип конфіденційності; принцип активної участі; принцип ресурсності; принцип безоцінного прийняття; принцип орієнтації на рішення (коучинговий підхід) [37].

Програма розрахована на 6 занять по 60–90 хвилин, які проводяться 1–2 рази на тиждень. Форма роботи – групова (10–15 осіб).

Структура програми представлена в таблиці 2.6

Таблиця 2.6

Програма коучингового супроводу педагогів у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання

№	Тема заняття	Мета заняття	Основні методи
1	Усвідомлення проблеми вигорання	Ознайомлення, діагностика стану	Коучингові питання, рефлексія
2	Емоції та саморегуляція	Розвиток емоційного контролю	Дихальні техніки, коучинг
3	Особисті ресурси	Виявлення ресурсів	Колесо балансу
4	Копінг-стратегії	Формування ефективних стратегій	Аналіз ситуацій
5	Цілі та мотивація	Відновлення сенсу діяльності	GROW-модель
6	Підсумок і інтеграція	Закріплення результатів	Рефлексія

Заняття 1. Усвідомлення емоційного стану та проблеми вигорання

Мета: формування усвідомлення власного емоційного стану, виявлення перших ознак вигорання.

Структура заняття:

1. Вступний етап. На цьому етапі встановлюється довірлива атмосфера, учасники знайомляться з правилами роботи (конфіденційність, відкритість, добровільність). Проводиться коротке обговорення очікувань від програми. Це дозволяє сформувати безпечний психологічний простір, необхідний для ефективної коучингової взаємодії.

2. Основний етап (коучингові технології). Використовується техніка коучингових запитань для розвитку усвідомленості. Учасники відповідають на запитання:

- Що у вашій роботі викликає найбільше напруження?
- Коли ви відчуваєте втому найбільше?
- Що дає вам енергію?

Додатково застосовується вправа «Шкала стану» (0–10), де педагоги оцінюють рівень втоми, задоволеності роботою та мотивації. Це дозволяє візуалізувати свій стан і усвідомити його.

Основний акцент робиться на розвитку рефлексії – ключової коучингової компетенції.

3. Заключний етап. Проводиться обговорення отриманого досвіду. Учасники формулюють власні висновки щодо свого стану. Фіксуються перші інсайти.

Заняття 2. Емоції та саморегуляція

Мета: розвиток навичок емоційного контролю та саморегуляції.

1. Вступний етап. Актуалізація попереднього досвіду: обговорення змін у самопочутті після першого заняття. Це допомагає закріпити рефлексивний процес.

2. Основний етап (коучингові технології) Використовується техніка «Стоп-емоція», яка включає: усвідомлення емоції; її вербалізацію; вибір реакції

Коучингові запитання:

- Яку емоцію ви зараз відчуваєте?
- Що її викликало?
- Як ви можете відреагувати інакше?

Додатково застосовується дихальна техніка для зниження напруги.

Коучинговий ефект: формування здатності не реагувати автоматично, а усвідомлено обирати поведінку.

3. Заключний етап. Рефлексія: учасники діляться, що нового вони зрозуміли про свої емоції.

Заняття 3. Особисті ресурси та баланс

Мета: виявлення внутрішніх ресурсів і відновлення балансу.

1. Вступний етап. Обговорення: що допомагає відновлювати сили.

2. Основний етап (коучингові технології). Вправа «Колесо балансу» - оцінка сфер життя (робота, відпочинок, здоров'я, сім'я).

Коучингові запитання:

- Яка сфера найбільш «просідає»?
- Що потрібно змінити для балансу?

Вправа «Мої ресурси»: внутрішні (сильні сторони); зовнішні (підтримка, умови)

Коучинг тут спрямований на переорієнтацію з проблеми на ресурси.

3. Заключний етап. Формування особистого ресурсу-плану (що я буду робити для відновлення).

Заняття 4. Копінг-стратегії

Мета: формування ефективних способів подолання стресу.

1. Вступний етап. Обговорення типових складних ситуацій у роботі.
2. Основний етап (коучингові технології). Вправа «Ситуація–реакція–результат» Учасники аналізують: ситуацію; свою реакцію; наслідок

Коучингові питання:

- Які ще варіанти реакції можливі?
- Яка поведінка буде ефективнішою?

Формується усвідомлений вибір поведінки.

3. Заключний етап. Учасники формулюють нові стратегії поведінки.

Заняття 5. Цілі та мотивація (GROW)

Мета: відновлення професійної мотивації.

1. Вступний етап. Обговорення втрати інтересу до роботи.
2. Основний етап (коучингові технології). Використання моделі GROW:

- G (Goal) – чого хочу
- R (Reality) – що є зараз
- O (Options) – варіанти
- W (Will) – дії

Коучингові питання: Яку зміну ви хочете? Що заважає? Який перший крок?

Це ключова коучинг-технологія всієї програми.

3. Заключний етап. Кожен формує конкретний план дій.

Заняття 6. Підсумок та інтеграція

Мета: закріплення результатів.

1. Вступний етап. Обговорення змін після програми.
2. Основний етап (коучингові технології). Вправа «Рефлексія змін»: Що змінилось? Що було найцінніше?

Вправа «План підтримки»: як уникати вигорання; як відновлюватись

Коучинг тут спрямований на закріплення результату.

3. Заклучний етап. Підбиття підсумків, зворотний зв'язок.

У результаті впровадження програми коучингового супроводу педагогічних працівників очікується досягнення позитивних змін у їхньому емоційному стані, професійній діяльності та способах подолання стресу. Зокрема, передбачається зниження рівня емоційного вигорання, що проявлятиметься у зменшенні показників емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Очікується також зниження проявів фази резистенції, зокрема тенденцій до емоційного дистанціювання, формального виконання обов'язків та економії емоційних ресурсів.

Важливим результатом має стати розвиток навичок саморегуляції та емоційної стійкості педагогів. Учасники програми навчатимуться усвідомлювати власні емоційні стани, контролювати реакції на стресові ситуації та обирати більш конструктивні моделі поведінки. Це сприятиме підвищенню загального рівня психологічного благополуччя. Також очікується активізація особистісних ресурсів і підвищення рівня усвідомленості, що дозволить педагогам більш ефективно управляти власним професійним навантаженням, знаходити внутрішні та зовнішні джерела підтримки, а також підтримувати баланс між професійним і особистим життям.

У результаті реалізації програми має відбутися формування більш ефективних копінг-стратегій, зокрема збільшення використання проблемно-орієнтованих і ресурсних стратегій (планування, самоконтроль, позитивна переоцінка) та зменшення застосування уникнення і дистанціювання. Крім того, очікується підвищення рівня професійної мотивації та задоволеності педагогічною діяльністю, відновлення інтересу до роботи, посилення відчуття професійної компетентності та значущості власної діяльності.

Загалом реалізація програми має сприяти підвищенню психологічної стійкості педагогів, покращенню психологічного клімату в колективі та підвищенню ефективності професійної діяльності.

2.4. Контрольний етап дослідження: оцінка ефективності коучингових технологій

Результати дослідження особливостей емоційного вигорання педагогів за методикою В.В. Бойка на констатуючому та контрольному етапах подано у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Сформованість фаз професійного вигорання (%) (констатуючий та контрольний етапи)

Фаза	Констатуючий етап			Контрольний етап		
	Не сформована (%)	В стадії формування (%)	Сформована (%)	Не сформована (%)	В стадії формування (%)	Сформована (%)
Напруження	61,1%	22,2%	16,7%	73,9%	17,4%	8,7%
Резистенція	22,2%	61,1%	16,7%	39,1%	47,8%	13,1%
Виснаження	61,1%	38,9%	0%	76,1%	23,09%	0%

Порівняльний аналіз результатів дослідження за методикою В. В. Бойка дозволяє зробити висновок про позитивну динаміку змін у рівні емоційного вигорання педагогічних працівників після впровадження програми коучингового супроводу. Зокрема, у фазі «напруження» частка педагогів, у яких вона не сформована, зросла з 61,1% до 73,9%, тобто на 12,8%, тоді як кількість осіб із сформованою фазою зменшилась з 16,7% до 8,7% (на 8%). Це свідчить про зниження рівня психоемоційного напруження, тривожності та негативних переживань, пов'язаних із професійною діяльністю.

Найбільш показові зміни спостерігаються у фазі «резистенція», яка до початку формувального етапу була домінуючою. Кількість педагогів із несформованою фазою зросла з 22,2% до 39,1% (на 16,9%), а частка тих, у кого ця фаза перебувала у стадії формування, зменшилась з 61,1% до 47,8%. Також відбулося зниження показника сформованої фази з 16,7% до 13,1%. Це свідчить про зменшення проявів емоційного дистанціювання, формалізації професійної діяльності та економії емоцій, що є важливим індикатором підвищення якості педагогічної взаємодії.

У фазі «виснаження» також зафіксовано позитивну динаміку: частка педагогів із несформованою фазою зросла з 61,1% до 76,1% (на 15%), тоді як кількість осіб у стадії формування зменшилась з 38,9% до 23,9%. Відсутність сформованої фази виснаження на обох етапах та зменшення її формування свідчать про ефективність програми у запобіганні розвитку глибоких проявів емоційного вигорання. Загалом отримані результати підтверджують, що застосування коучингових технологій сприяло зниженню рівня емоційного вигорання, покращенню емоційного стану педагогів та підвищенню їхньої психологічної стійкості.

Існують домінуючі симптоми, які супроводжують кожен з фаз емоційного вигорання (див. таблицю 2.8)

Таблиця 2.8

Особливості прояву симптомів професійного вигорання (констатуючий та контрольний етапи)

№ з/п	Симптоми професійного вигорання	Констатуючий етап	Контрольний етап
		Відсоток від загальної кількості опитаних (%)	Відсоток від загальної кількості опитаних (%)
	Фаза «Напруження»	29,4	21,8
1.	Переживання психотравмуючих обставин	12,9	9,8
2.	Незадоволеність собою	4,5	3,2
3.	«Загнаність у кут»	3,5	2,1
4.	Тривога і депресія	8,5	6,7
	Фаза «Резистенція»	46,3	36,5
5.	Неадекватне вибіркве емоційне реагування	13,4	10,2
6.	Емоційно-моральна дезорієнтація	10,4	8,1
7.	Розширення сфери економії емоцій	10,4	8,3
8.	Редукція професійних обов'язків	12,1	9,9
	Фаза «Виснаження»	24,3	17,2
9.	Емоційний дефіцит	5,4	4,1
10.	Емоційне відчуження	5,1	3,9
11.	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	5,9	4,3
12.	Психосоматичні та вегетативні порушення	7,9	4,9

Порівняльний аналіз результатів дослідження симптомів емоційного вигорання показав позитивну динаміку після впровадження програми коучингового супроводу. Зокрема, у фазі «напруження» загальний показник

знизився з 29,4% до 21,8% (на 7,6%). Найбільше зменшилися такі симптоми, як переживання психотравмуючих обставин (з 12,9% до 9,8%) та тривога і депресія (з 8,5% до 6,7%). Це свідчить про зниження рівня внутрішнього напруження, тривожності та емоційної нестабільності педагогів, що є результатом розвитку навичок усвідомлення та саморегуляції.

Найбільш суттєві зміни відбулися у фазі «резистенція», де загальний показник знизився з 46,3% до 36,5% (на 9,8%). Зменшилися прояви неадекватного емоційного реагування (на 3,2%), емоційно-моральної дезорієнтації (на 2,3%) та редукції професійних обов'язків (на 2,2%). Це свідчить про зниження рівня психологічного захисту у вигляді емоційного дистанціювання та формального ставлення до роботи. Педагоги стали більш емоційно включеними у професійну діяльність та більш гнучкими у реагуванні на складні ситуації.

У фазі «виснаження» також зафіксовано позитивну динаміку: загальний показник зменшився з 24,3% до 17,2% (на 7,1%). Особливо важливим є зниження психосоматичних проявів (з 7,9% до 4,9%), що свідчить про покращення загального психологічного та фізичного самопочуття педагогів. Також зменшилися показники емоційного відчуження та деперсоналізації, що вказує на відновлення емоційної чутливості та міжособистісної взаємодії.

Таким чином, результати контрольного етапу підтверджують ефективність програми коучингового супроводу. Відбулося зниження проявів емоційного вигорання за всіма фазами та симптомами, що свідчить про позитивний вплив коучингових технологій на емоційний стан педагогів, їхню стресостійкість та професійну активність.

Представимо результати за опитувальником «Психічне вигорання» розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона. Результати представлені в таблиці 2.9.

Рівень розвитку субшкал синдрому професійного вигорання (констатуючий та контрольний етапи)

№	Субшкали вигорання	Рівні розвитку субшкал вигорання, (у %)					
		Констатуючий етап			Контрольний етап		
		Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
1.	Емоційне виснаження	31,6%	31,6%	36,8%	45,7%	34,8%	19,5%
2.	Деперсоналізація	57,9%	5,26%	36,8%	69,6%	10,9%	19,5%
3.	Редукція особистих досягнень	52,6%	26,3%	21,1%	63%	23,9%	13,1%

Порівняльний аналіз результатів за опитувальником Н. Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової свідчить про позитивну динаміку змін у структурі емоційного вигорання педагогічних працівників після впровадження програми коучингового супроводу. Зокрема, за шкалою емоційного виснаження частка педагогів із високим рівнем зменшилась з 36,8% до 19,5% (на 17,3%), тоді як кількість осіб із низьким рівнем зросла з 31,6% до 45,7%. Це свідчить про суттєве зниження емоційної втоми, виснаженості та перевантаження, а також про відновлення внутрішніх ресурсів педагогів.

За шкалою деперсоналізації також зафіксовано позитивні зміни: рівень високої деперсоналізації зменшився з 36,8% до 19,5%, тоді як низький рівень зріс з 57,9% до 69,6%. Це свідчить про зменшення проявів емоційного відчуження, цинізму та формального ставлення до учнів і професійної діяльності загалом. Зростання середнього рівня (з 5,26% до 10,9%) також вказує на поступовий перехід частини педагогів від високого до більш адаптивного рівня реагування.

Щодо шкали редукції особистих досягнень, спостерігається зниження високого рівня з 21,1% до 13,1% та збільшення низького рівня з 52,6% до 63,0%. Це свідчить про підвищення впевненості педагогів у власній професійній компетентності, зростання задоволеності результатами діяльності та відновлення професійної мотивації. Таким чином, отримані результати підтверджують ефективність програми коучингового супроводу, яка сприяла зниженню основних

проявів емоційного вигорання та покращенню психологічного стану педагогічних працівників.

Результати дослідження рівня професійного вигорання педагогів за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина – людина» Г. С. Нікіфорова подано у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Рівень професійного вигорання педагогічних працівників за методикою
Г. С. Нікіфорова (констатуючий та контрольний етапи)

Рівень професійного вигорання	Констатуючий етап		Контрольний етап	
	Кількість осіб	Відсоток від загальної кількості опитаних	Кількість осіб	Відсоток від загальної кількості опитаних
Низький рівень	15	32,6%	21	45,7%
Середній рівень	22	47,8%	19	41,3%
Високий рівень	9	19,6%	6	13%

Порівняльний аналіз результатів за методикою Г. С. Нікіфорова свідчить про позитивну динаміку змін рівня професійного вигорання педагогічних працівників після реалізації програми коучингового супроводу. Зокрема, кількість педагогів із низьким рівнем вигорання зросла з 32,6% (15 осіб) до 45,7% (21 особа), тобто на 13,1%. Це свідчить про покращення емоційного стану, підвищення психологічної стійкості та ефективності адаптації до професійних навантажень.

Водночас спостерігається зменшення частки педагогів із середнім рівнем вигорання з 47,8% до 41,3%, що вказує на поступове переміщення частини респондентів у більш благополучну групу з низьким рівнем. Найбільш важливим є зниження частки педагогів із високим рівнем вигорання з 19,6% (9 осіб) до 13,0% (6 осіб), тобто на 6,6%. Це свідчить про зменшення виражених негативних проявів, таких як хронічна втома, емоційне виснаження та професійна дезадаптація.

Отримані результати підтверджують ефективність впровадженої програми коучингового супроводу. Позитивні зміни у структурі рівнів вигорання свідчать про те, що використання коучингових технологій сприяє зниженню психоемоційного напруження, формуванню більш конструктивних моделей

поведінки та покращенню загального психологічного благополуччя педагогічних працівників.

Результати дослідження особливостей копінг-стратегій педагогічних працівників за опитувальником Р. Лазаруса і С. Фолкман (у адаптації Т. Крюкової) подано у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Профіль копінг-стратегій педагогічних працівників
(у % від максимального значення) (констатуючий та контрольний етапи)

№	Копінг-стратегія	Констатуючий етап	Контрольний етап
		Рівень вираженості (%)	Рівень вираженості (%)
1	Конфронтативний копінг	42%	38%
2	Дистанціювання	48%	41%
3	Самоконтроль	64%	71%
4	Пошук соціальної підтримки	58%	66%
5	Прийняття відповідальності	61%	68%
6	Втеча-уникнення	46%	39%
7	Планування вирішення проблеми	67%	75%
8	Позитивна переоцінка	62%	70%

Порівняльний аналіз результатів дослідження копінг-стратегій показав суттєві позитивні зміни у способах подолання стресу педагогічними працівниками після впровадження програми коучингового супроводу. Зокрема, спостерігається зростання показників за конструктивними (адаптивними) стратегіями, такими як планування вирішення проблеми (з 67% до 75%), самоконтроль (з 64% до 71%), позитивна переоцінка (з 62% до 70%) та прийняття відповідальності (з 61% до 68%). Це свідчить про формування більш усвідомленого, активного та раціонального підходу до вирішення професійних труднощів.

Також зафіксовано зростання показника пошуку соціальної підтримки з 58% до 66%, що вказує на підвищення готовності педагогів звертатися за допомогою та використовувати ресурси міжособистісної взаємодії. Це є важливим фактором зниження емоційного напруження та профілактики вигорання. Зростання цих показників свідчить про позитивний вплив коучингових технологій на розвиток ресурсного мислення та навичок ефективної взаємодії.

Водночас спостерігається зниження показників за менш ефективними стратегіями, зокрема дистанціювання (з 48% до 41%), втечі-уникнення (з 46% до 39%) та конфронтативного копінгу (з 42% до 38%). Це свідчить про зменшення тенденцій до уникнення проблем, емоційного відсторонення та агресивного реагування на стресові ситуації.

Отже, результати контрольного етапу дослідження засвідчили позитивну динаміку змін у рівні емоційного вигорання педагогічних працівників. За всіма використаними методиками встановлено зниження показників емоційного виснаження, деперсоналізації, симптомів професійного вигорання, а також зростання частки педагогів із низьким рівнем вигорання. Таким чином, концептуальна гіпотеза дослідження частково підтвердилася, оскільки застосування коучингових технологій дійсно сприяло зниженню рівня емоційного вигорання, однак ефективність залежить від системності та тривалості їх використання. Емпірична гіпотеза також частково підтвердилася, оскільки зафіксовано зниження рівня вигорання після впровадження програми, проте отримані зміни не у всіх випадках мають достатньо виражений характер для однозначного підтвердження її повної ефективності.

Висновки до 2 розділу

У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що значна частина педагогічних працівників має ознаки емоційного вигорання різного ступеня вираженості. Найбільш характерними є прояви емоційного виснаження та фази резистенції, що свідчить про вплив хронічного професійного стресу та використання психологічних захисних механізмів. Аналіз копінг-стратегій показав, що поряд із конструктивними способами подолання стресу у частини педагогів спостерігаються тенденції до уникнення та емоційного дистанціювання.

Реалізація програми коучингового супроводу на формувальному етапі сприяла позитивним змінам у психологічному стані педагогів. За результатами контрольного етапу зафіксовано зниження рівня емоційного вигорання, зменшення проявів емоційного виснаження, деперсоналізації та симптомів професійного виснаження. Водночас відбулося зростання використання конструктивних копінг-стратегій, зокрема планування, самоконтролю та позитивної переоцінки, що свідчить про підвищення рівня психологічної стійкості.

Разом із тим встановлено, що зміни мають частковий характер, оскільки у частини респондентів зберігаються окремі прояви вигорання. Це дозволяє зробити висновок про доцільність подальшого використання коучингових технологій як ефективного, але такого, що потребує системності та тривалості, засобу профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників.

РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ У СФЕРІ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1. Створення сприятливих умов для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів

У сучасних умовах функціонування системи освіти проблема збереження психологічного та емоційного здоров'я педагогічних працівників набуває особливого значення. Високий рівень професійного навантаження, емоційна насиченість педагогічної діяльності, необхідність постійної міжособистісної взаємодії та відповідальність за результати навчально-виховного процесу створюють передумови для розвитку синдрому емоційного вигорання. У зв'язку з цим важливим завданням є створення таких умов професійної діяльності, які сприятимуть зміцненню психологічного благополуччя педагогів та запобіганню розвитку негативних психоемоційних станів.

Однією з ключових умов профілактики емоційного вигорання є створення сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі. Позитивна атмосфера взаєморозуміння, підтримки, довіри та відкритості сприяє зниженню рівня стресу, формує відчуття безпеки та приналежності до колективу. Важливу роль у цьому відіграє стиль управління адміністрації закладу освіти. Демократичний стиль керівництва, який передбачає врахування думки педагогів, підтримку їхніх ініціатив та конструктивний зворотний зв'язок, сприяє підвищенню задоволеності професійною діяльністю та зменшенню ризику емоційного виснаження [39, 40].

Не менш важливим фактором є оптимізація професійного навантаження педагогів. Надмірне навантаження, дефіцит часу, поєднання великої кількості професійних ролей (викладач, вихователь, організатор, психолог) призводять до хронічної втоми та виснаження. Раціональний розподіл робочого часу, чітке планування діяльності, зменшення бюрократичного навантаження та створення

умов для повноцінного відпочинку є необхідними передумовами збереження психічного здоров'я педагогів.

Важливим напрямом є забезпечення психологічної підтримки педагогічних працівників. Це може реалізовуватися через діяльність практичного психолога, організацію тренінгів, семінарів, груп підтримки, супервізій та коучингових сесій. Особливо ефективними є програми, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту, навичок саморегуляції, стресостійкості та ефективної комунікації. Такі заходи дозволяють педагогам не лише знижувати рівень емоційного напруження, а й формувати більш конструктивне ставлення до професійних труднощів [43, 44].

Суттєве значення має розвиток культури самозбереження та саморегуляції серед педагогів. Це передбачає формування навичок усвідомлення власного емоційного стану, вміння вчасно розпізнавати ознаки перевтоми та вигорання, а також використання ефективних технік відновлення (релаксаційні вправи, дихальні техніки, тайм-менеджмент, планування відпочинку). Важливою складовою є підтримка балансу між професійним і особистим життям, що дозволяє уникнути хронічного перенавантаження.

Окрему увагу слід приділити підвищенню рівня професійної мотивації педагогів. Визнання результатів праці, можливості професійного зростання, участь у проєктах, підвищення кваліфікації сприяють формуванню позитивного ставлення до професії та знижують ризик редукації особистих досягнень. Важливим є також створення умов для творчої самореалізації, що дозволяє педагогам відчувати значущість своєї діяльності.

Не менш важливим є впровадження сучасних психологічних технологій, зокрема коучингового підходу, у систему підтримки педагогів. Коучинг сприяє розвитку усвідомленості, відповідальності, внутрішньої мотивації та здатності ефективно вирішувати професійні труднощі. Він дозволяє педагогам самостійно знаходити ресурси, визначати цілі та будувати стратегії їх досягнення, що позитивно впливає на їхній психологічний стан [41, 42].

Крім того, необхідним є створення умов для розвитку міжособистісної взаємодії та підтримки в колективі. Проведення спільних заходів, тренінгів,

неформального спілкування сприяє згуртованості колективу, знижує рівень конфліктності та підвищує рівень довіри між працівниками. Соціальна підтримка є важливим ресурсом у подоланні стресу та запобіганні емоційному вигоранню.

Таким чином, створення сприятливих умов для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів є комплексним процесом, що включає організаційні, психологічні та особистісні аспекти. Реалізація зазначених умов сприятиме підвищенню психологічного благополуччя педагогічних працівників, зниженню рівня емоційного вигорання та підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності.

3.2. Рекомендації щодо впровадження коучингових технологій у професійну діяльність

У сучасних умовах реформування освіти та підвищення вимог до професійної діяльності педагогів особливої актуальності набуває впровадження інноваційних психологічних технологій, спрямованих на підтримку їхнього професійного та особистісного розвитку. Одним із таких ефективних підходів є коучинг, який довів свою результативність у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання. Результати проведеного емпіричного дослідження підтвердили доцільність застосування коучингових технологій у роботі з педагогічними працівниками, що обумовлює необхідність розробки практичних рекомендацій щодо їх впровадження.

Перш за все, важливо забезпечити системність впровадження коучингових технологій у закладах освіти. Коучинг не повинен мати епізодичний або фрагментарний характер, а має бути інтегрованим у систему психологічного супроводу педагогів. Доцільно передбачити регулярне проведення коучингових сесій, тренінгів та групових зустрічей, спрямованих на розвиток професійних і особистісних компетентностей. Такий підхід дозволить забезпечити стійкий ефект та попередити повторне виникнення симптомів емоційного вигорання [45, 46].

Важливою умовою ефективного впровадження коучингових технологій є підготовка фахівців, які володіють відповідними компетентностями. Це можуть бути практичні психологи, соціальні педагоги або керівники закладів освіти, які пройшли спеціальне навчання з коучингу. Наявність підготовленого спеціаліста забезпечує якість коучингового процесу, дотримання його принципів (безоцінність, партнерство, орієнтація на результат) та підвищує довіру педагогів до даної форми роботи.

Наступним важливим аспектом є створення сприятливого середовища для коучингової взаємодії. Це передбачає забезпечення атмосфери довіри, відкритості та психологічної безпеки, у якій педагог може вільно висловлювати свої думки, переживання та професійні труднощі. Важливо, щоб коучингові зустрічі не сприймалися як форма контролю або оцінювання, а розглядалися як ресурс для розвитку та підтримки [47, 50].

У процесі впровадження коучингових технологій доцільно використовувати як індивідуальний, так і груповий формат роботи. Індивідуальний коучинг дозволяє глибше опрацювати особисті проблеми, визначити індивідуальні цілі та знайти оптимальні шляхи їх досягнення. Груповий коучинг, у свою чергу, сприяє обміну досвідом, формуванню підтримувального середовища та розвитку командної взаємодії. Поєднання цих форм роботи забезпечує комплексний вплив на педагогічний колектив.

Особливу увагу слід приділити використанню конкретних коучингових інструментів і технік у професійній діяльності педагогів. Серед найбільш ефективних можна виділити:

- модель GROW (постановка цілей і планування дій);
- техніку «колесо балансу» (аналіз життєвих сфер);
- коучингові запитання (розвиток рефлексії та усвідомленості);
- техніки визначення ресурсів;
- методи планування та самоменеджменту.

Систематичне використання цих інструментів сприяє формуванню у педагогів навичок саморегуляції, підвищує рівень відповідальності за власний стан і професійну діяльність.

Важливим напрямом є інтеграція коучингового підходу у щоденну професійну діяльність педагогів. Це передбачає використання коучингових принципів у спілкуванні з учнями, колегами та батьками. Зокрема, застосування відкритих запитань, активного слухання, підтримки самостійності учнів сприяє не лише покращенню педагогічної взаємодії, а й зниженню рівня емоційного напруження самого вчителя [48].

Необхідною умовою є також орієнтація на розвиток особистісних ресурсів педагогів. Коучингові технології повинні бути спрямовані не лише на подолання проблем, а й на виявлення сильних сторін особистості, підвищення впевненості у власних можливостях, формування позитивного мислення. Це дозволяє педагогам краще адаптуватися до змін та ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями.

Крім того, доцільно впроваджувати моніторинг ефективності коучингових програм. Це може включати повторну діагностику рівня емоційного вигорання, оцінку змін у копінг-стратегіях, аналіз зворотного зв'язку від педагогів. Такий підхід дозволяє коригувати програму відповідно до потреб колективу та підвищувати її результативність [49].

Таким чином, впровадження коучингових технологій у професійну діяльність педагогічних працівників є перспективним напрямом підвищення їхнього психологічного благополуччя та професійної ефективності. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме зниженню рівня емоційного вигорання, розвитку особистісного потенціалу педагогів та створенню сприятливого освітнього середовища. Комплексний, системний і науково обґрунтований підхід до використання коучингових технологій дозволить досягти стійких позитивних результатів у професійній діяльності педагогів.

Висновки до 3 розділу

У третьому розділі дослідження було обґрунтовано практичні підходи до профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників. Визначено, що створення сприятливих умов для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів передбачає комплексний підхід, який включає оптимізацію професійного навантаження, формування позитивного психологічного клімату в колективі, забезпечення психологічної підтримки та розвиток навичок саморегуляції.

Особливу увагу приділено можливостям впровадження коучингових технологій у професійну діяльність педагогів. Встановлено, що коучинг є ефективним інструментом розвитку особистісних ресурсів, підвищення рівня усвідомленості, формування конструктивних копінг-стратегій та зниження рівня емоційного напруження. Запропоновані рекомендації передбачають системне, цілеспрямоване та професійно обґрунтоване застосування коучингового підходу в освітньому середовищі.

Таким чином, реалізація окреслених заходів і рекомендацій сприятиме підвищенню психологічного благополуччя педагогічних працівників, зниженню ризику емоційного вигорання та підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності. Отримані результати підтверджують перспективність подальшого розвитку та впровадження коучингових технологій у систему психологічного супроводу педагогів.

ВИСНОВКИ

У результаті виконання кваліфікаційної роботи на тему «Ефективність коучингових технологій у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання (на прикладі вчителів школи)» було здійснено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження означеної проблеми, що дозволило досягти поставленої мети та реалізувати визначені завдання.

У ході теоретичного аналізу було розкрито сутність синдрому емоційного вигорання, який розглядається як складний багатокомпонентний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та проявляється у формі емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Узагальнення наукових підходів (Г. Фрейденберг, К. Маслач, С. Джексон, В. В. Бойко) дозволило встановити, що емоційне вигорання є поступовим процесом, який розгортається через певні стадії та має як психологічні, так і поведінкові прояви.

Проаналізовано особливості емоційного вигорання педагогічних працівників, що зумовлені специфікою професії типу «людина – людина». Встановлено, що педагогічна діяльність характеризується високим рівнем емоційної напруги, значним комунікативним навантаженням та відповідальністю, що підвищує ризик розвитку вигорання. Особливої актуальності ця проблема набуває в сучасних соціально-економічних умовах, що посилюють стресогенний вплив на педагогів.

У роботі було обґрунтовано коучингові технології як ефективний засіб профілактики та подолання емоційного вигорання. Визначено, що коучинг сприяє розвитку усвідомленості, внутрішньої мотивації, відповідальності за власний стан, формуванню ефективних копінг-стратегій та активізації особистісних ресурсів. На відміну від директивних підходів, коучинг орієнтований на самостійне знаходження рішень, що забезпечує більш стійкий психологічний ефект.

У межах емпіричного дослідження було охарактеризовано методи діагностики (методи В. В. Бойка, К. Маслач і С. Джексон у адаптації Н. Є.

Водоп'янової, Г. С. Нікіфорова, опитувальник копінг-стратегій Р. Лазаруса) та визначено етапи його проведення: констатувальний, формувальний та контрольний. Дослідження проводилося серед педагогічних працівників, що дозволило отримати репрезентативні дані щодо рівня їхнього емоційного вигорання.

На констатувальному етапі було здійснено інтерпретацію отриманих результатів, яка показала, що у значної частини педагогів спостерігаються ознаки емоційного вигорання, зокрема емоційне виснаження та фаза резистенції. Виявлено, що поряд із конструктивними копінг-стратегіями педагоги використовують і менш ефективні способи подолання стресу, такі як уникнення та дистанціювання.

У межах формувального етапу було розроблено та впроваджено програму коучингового супроводу, спрямовану на зниження рівня емоційного вигорання. Програма включала комплекс занять, орієнтованих на розвиток саморегуляції, усвідомленості, визначення цілей, формування ресурсного мислення та ефективних копінг-стратегій. Використання коучингових інструментів (модель GROW, коучингові запитання, «колесо балансу» тощо) забезпечило активне залучення педагогів до процесу особистісного розвитку.

На контрольному етапі було оцінено ефективність коучингових технологій, що дозволило встановити позитивну динаміку змін. Зокрема, зафіксовано зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації, симптомів вигорання, а також зростання частки педагогів із низьким рівнем вигорання. Крім того, спостерігається підвищення використання конструктивних копінг-стратегій (самоконтроль, планування, позитивна переоцінка) та зменшення неадаптивних форм поведінки. Це підтверджує ефективність коучингового підходу як засобу психологічної підтримки педагогів.

Водночас встановлено, що отримані результати мають частковий характер, оскільки у частини респондентів зберігаються окремі прояви емоційного вигорання. Це свідчить про необхідність більш тривалого та системного

впровадження коучингових технологій, а також їх поєднання з іншими формами психологічної допомоги.

У роботі також було визначено умови створення сприятливого середовища для зміцнення психологічного стану педагогів, серед яких: формування позитивного психологічного клімату, оптимізація професійного навантаження, забезпечення психологічної підтримки, розвиток навичок саморегуляції та підтримка професійної мотивації.

Розроблено практичні рекомендації щодо впровадження коучингових технологій у професійну діяльність педагогів, які передбачають системність застосування, підготовку фахівців, використання ефективних коучингових інструментів, поєднання індивідуальної та групової роботи, а також моніторинг результативності.

Отже, результати дослідження дозволяють зробити висновок, що поставлені завдання виконано, а мету роботи досягнуто. Концептуальна та емпірична гіпотези дослідження частково підтвердилися, оскільки застосування коучингових технологій сприяло зниженню рівня емоційного вигорання педагогів, однак ефективність залежить від системності, тривалості та умов їх реалізації.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у поглибленому вивченні впливу коучингових технологій на різні категорії педагогічних працівників, розширенні вибірки дослідження, а також інтеграції коучингу з іншими психологічними підходами з метою підвищення ефективності профілактики емоційного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигоряння вчителя : автореф. дис канд. психол. наук : 19.00.04. Київ, 2004. 19 с.
2. Білик Н. І., Любченко Н. В. Педагогічний коучинг як технологія професійного розвитку вчителя в системі підвищення кваліфікації. Імідж сучасного педагога. 2020. № 5 (194). 2020. С. 41–46.
3. Бодик О. П., Макаренко С. І. Селф-коучинг як ефективний інструмент розвитку управлінської культури керівника закладу освіти. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2020. № 3. С. 69–81.
4. Використання коучингу в системі вищої освіти України / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.] ; голов. ред. В. В. Олійник. – К. : АТОПОЛ ГРУП, 2015. – Вип. 15(28). – С. 236–245.
5. Власова О. І. Педагогічна психологія: навч. посібник / О. І. Власова. – К.: Либідь, 2005. – 400 с.
6. Губіна І. В. Психологічні чинники професійного вигорання вчителів. Наука і освіта. 2017. № 5. С. 41–46.
7. Гінгіна, О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір. – 2012. – 30 с.
8. Голяд І. С., Чернова Т. Ю. Роль коучингової компетентності педагога у розкритті потенціалу суб'єкта освітнього процесу. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія: Проблеми трудової та професійної підготовки. 2017. № 8. С. 20–25.
9. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. Психолог. 2010. № 45. С. 3–5.
10. Дідківська Ю. А. Коучинговий підхід як ефективний інструмент розвитку іншомовної компетентності здобувачів освіти вищих навчальних закладів. Педагогічні науки: теорія і практика. 2021. № 2 (38). С. 224–229.

11. Дзюба, К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24–25.
12. Дербеньова А. Г. Складові, чинники та симптоми емоційного вигорання вчителя / А. Г. Дербеньова, А. В. Кунцевська. Педагогічна майстерня. 2012. № 6. С. 20-25
13. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. Педагогіка і психологія. Вісник АПН. 2010. № 4. С. 66–73.
14. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів. Одеса, 2019. 88 с.
15. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології : матер. міжнар. наук. конф. (Київ, 17–18 грудня 2021 р.). Київ : Міленіум, 2021. Т. 4. С. 131–135.
16. Іванашко О. Є. Емоційна напруженість в професійній діяльності вчителів. Вісник Харківського університету. 2003. № 599. С. 128–133.
17. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології. 2016. Вип. 34. С. 170–186.
18. Куценко Г. І. Емоційне вигорання як чинник зниження професійної ефективності педагогічних працівників. Психологія і педагогіка: збірник наукових праць. 2020. № 13. С. 56–60.
19. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: методика діагностики та результати дослідження. Практична психологія та соціальна робота. 2004. № 9. С. 12–18.
20. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. Психолог. 2020. № 40. С. 3–6.
21. Коучинг як інструмент соціально-психологічної допомоги клієнту / О. О. Нежинська, В. М. Тименко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна

педагогіка. – Вип. 23: збірн. наук. праць. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. – С. 182–187.

22. Каплінський В. В., Бурлака Н. І., Фрицюк В. А. Роль навчальної дисципліни «коучинг в освіті» у підготовці магістрів спеціальності освітні, педагогічні науки. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. 2020. № 64. С. 73–77.

23. Коучинг як технологія формування професійної компетентності освітянина / О. О. Нежинська, В. М. Тименко // Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів» (м. Мукачево, 17-18 травня 2017 р.) / Ред. кол. : Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. – Мукачево : Вид-во МДУ, 2017. – С. 194–196.

24. Крупник І. Р. Коучинг: шлях до особистісного та професійного зростання. Матеріали XVI Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2024. С. 36–40.

25. Кузан Г., Гордієнко Н. Освітній коучинг як інноваційна технологія професійної підготовки фахівців соціальної та соціально-педагогічної сфери у вищій школі. Молодь і ринок. 2019. № 3. С. 81–85.

26. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна». 2022. № 2(1). С. 444–452.

27. Мойсеюк В. П. Проблема професійного вигорання педагогів. Освіта регіону. Серія «Психологія». Український науковий журнал. 2024. № 4. С. 124–140.

28. Нежинська О. О. Н 43 Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с.

29. Ніколаєв Л. О., Горбоконь І. В. Шляхи активізації ресурсів особистості засобами коучингу. Габітус. 2022. № 42. С. 193-196.

30. Овдієнко І. М., Гальцева Т. О. Теоретичний аналіз синдрому «емоційного вигорання» в психологічній науці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2018. № 1. С. 132–137
31. О'Ніл М. Б. Коучинг керівників: твердість і відкритість. Системний підхід у залученні керівників до вирішення їх проблем / М. Б. О'Ніл. – М. : Вид-во МАК. 2005
32. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. Український психологічний журнал. 2017. № 1. С. 80–104.
33. Педагогічний коучинг: навч.-метод. посіб./ Т. Ю. Чернова, І. С. Голіяд, О. А. Тіщук // [за заг. редакцією Д. Е. Кільдерова]. Київ, 2016. 166 с.
34. Психологія праці та організаційна психологія : навч. посіб. / за заг. ред. В. О. Огнев'юка. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2013. 264 с.
35. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 219 с.
36. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія». Харків, 2023. Вип. 55. С. 205.
37. Поберезська Г. Г. Коучинг як педагогічна технологія студентоцентричного навчання у ВНЗ. Технологія і техніка друкарства. 2017. № 4. С. 99–107.
38. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2019. 368 с.
39. Сидоренко В. В. Діяльність школи педагогічного коучингу в умовах управління децентралізацією освіти в Україні. Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки. 2021. № 16. С. 173–193.
40. Степикіна Т. В. Метод коучингу в системі шкільної освіти. Вісник Львівського національного університету імені Тараса Шевченка. 2012. № 22 (257), ч. IV. С. 84–90.

41. Титаренко Т. М. Індикатори психологічного здоров'я особистості. Психологічні науки: проблеми і здобутки. 2016. Вип. 9. С. 196–215.
42. Хімчук Л. Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання. Гірська школа українських Карпат. 2015. № 12–13. С. 234–240.
43. Хмельницька О. С. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу. Молодий вчений. 2017. №6 (46). С. 315–320.
44. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно-рейтинговий курс : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2020. 656 с.
45. Чепіль М. М. Педагогічні технології : навч. посіб. Київ, 2012. 224 с.
46. Шевчук З. Г. Синдром «емоційного вигорання» як показник професійної дезадаптації вчителя. Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Серія: Педагогічні науки. 2012. № 24. С. 164–168.
47. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
48. Golubović S., Blagojević J. Occupational stress and burnout among teachers: A review of research. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2011. Vol. 29. P. 1556–1563.
49. Fernet C., Guay F., Senécal C., Austin S. Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived autonomy support and social support. *Contemporary Educational Psychology*. 2008. Vol. 33(4). P. 468–481.
50. Hakanen J. J., Bakker A. B., Schaufeli W. B. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 2006. Vol. 43(6). P. 495–513.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка

Інструкція. На кожне із запропонованих 84 суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності - пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» - сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

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

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

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

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів - симптом не сформований;

10-15 балів - симптом на стадії формування;

16 і більше балів симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів - осмислення показників фаз розвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них

явища істотно різні - реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів - фаза не сформована;
- 37- 60 балів - фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів - фаза сформована.

Опитувальник на вигорання (Автори методики: американські психологи К. Масlach та С. Джексон. Даний варіант адаптований Н.Є. Водоп'яновою)

Опитувальник на «вигоряння» призначений для вимірювання ступеня «вигоряння» у професіях на кшталт «людина-людина».

Інструкція: Дайте будь ласка відповідь на 22 питання, як часто ви відчуваєте почуття, перераховані нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для відповідей відзначте, будь ласка, по кожному пункту позицію, яка відповідає частоті ваших думок та переживань: «ніколи», «дуже рідко», «іноді», «часто», «дуже часто», «щодня».

Обробка результатів. Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) та «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Відповіді випробуваного оцінюються: 0 балів – «ніколи», 1 бал – «дуже рідко», 3 бали – «іноді», 4 бали – «часто», 5 балів – «дуже часто», 6 балів – «щодня».

Ключ до опитувальника. Нижче перераховуються шкали та відповідні пункти опитувальника.

Ключ до опитувальника. Нижче перераховуються шкали та відповідні пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» - відповіді «так» за пунктами 1,2,3,6*,8,13,14,16,20 (максимальна сума балів - 54). * відзначений зворотний питання, який у зворотному порядку, тобто, відповідь «щодня» відповідає нульовому значенню.

«Деперсоналізація» - відповіді «так» за пунктами 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30).

«Редукція особистих досягнень» - відповіді «так» за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів - 48).

Інтерпретація результатів.

Шкала емоційне виснаження:

низький рівень (L) 0 - 15 балів

середній рівень (M) 16 - 24 балів

високий рівень (H) 25 та більше.

Шкала деперсоналізація:

низький рівень (L) 0 - 5 балів

середній рівень (M) 6 - 10 балів

високий рівень (H) 11 та більше

Шкала редукція особистих досягнень:

низький рівень (L) 37 та більше

середній рівень (M) 36 – 31 балів

високий рівень (H) 30 та менше.

«Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина»

(Г.С Нікіфоров)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви Його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

Ключ

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсоналізація	5,10,11,15,22	30
Редукція особистісних досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Таблиця рівнів «вигорання

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистісних досягнень	39 і більше	38-32	31-0

**Опитувальник «Копінг-стратегії» (Р. Лазарус і С. Фолкман;
адаптація Т. Крюкової)**

Інструкція: постарайтеся згадати, яким чином ви найчастіше дозволяли складні для себе ситуації, та оцініть кожен з варіантів поведінки (50 тверджень) за наступною шкалою: ніколи – 0 балів; рідко – 1 бал; іноді – 2 бали; часто – 3 бали.

Обробка і інтерпретація результатів. За допомогою «ключа» підраховується загальний бал за кожною шкалою (сума відповідей): «ніколи» - 0 балів; «Іноді» - 1 бал; «Рідко» - 2 бали; «Часто» - 3 бали. Підсумкова оцінка за шкалою - відсоток від максимально можливої.

Аналізується профіль копінг-стратегій за всіма шкалами. Позитивним вважається переважання середнього значення по субшкалам: 3-5, 7, 8 над субшкалами 1, 2, 6.

«Ключ» і опис субшкал

1. *конфронтативного копінг.* Наступальні дії щодо зміни ситуації. Передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику. Пункти: 2, 3, 13, 21, 26, 37.

2. *Дистанціювання.* Когнітивні зусилля, спрямовані на віддалення від ситуації і зменшення її значущості. Пункти: 8, 9, 11, 16, 32, 35.

3. *Самоконтроль.* Зусилля з регулювання своїх почуттів і дій. Пункти: 6, 10, 27, 34, 44, 49, 50.

4. *Пошук соціальної підтримки.* Зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки. Пункти: 4, 14, 17, 24, 33, 36.

5. *Прийняття відповідальності.* Визнання своєї ролі у вирішенні проблеми; зусилля, спрямовані на її рішення. Пункти: 5, 19, 22, 42.

6. *Втеча-уникнення.* Уявне прагнення і поведінкові зусилля, спрямовані до відходу або уникнення проблеми. Пункти: 7, 12, 25, 31, 38, 41, 46, 47.

7. *Планування рішення проблеми.* Довільні проблемно фокусовані зусилля щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем. Пункти: 1, 20, 30, 39, 40, 43.

8. *Позитивна переоцінка*. Зусилля по створенню позитивного значення з фокусуванням на зростанні власної особистості. Включає і релігійний вимір. Пункти: 15, 18, 23, 28, 29, 45, 48.