

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри

 Ірина ДЕСНОВА
«18» листопада 2024р.

**«ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ»**

Кваліфікаційна робота
здобувача (чки) вищої освіти
другого (магістерського)
рівня вищої освіти освітньо-
професійної програми
«Практична психологія»

Носко Катерини Сергіївни

Науковий керівник:

Деснова Ірина Сергіївна,

кандидат пед. наук, дцент
кафедри практичної психології
Рецензент:

Магдисюк Л.І., кандидат
психол. наук, доцент завідувач
кафедри практичної психології та
психодіагностики Волинського
національного університету
ім. Лесі Українки

Кваліфікаційна робота
захищена з оцінкою 80 С /
добре

Секретар ЕК 
Ольга РЕБРО

«23» грудня 2024р.

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	6
1.1. Поняття та психологічні аспекти емоційного вигорання	6
1.2. Чинники, що впливають на емоційне вигорання вихователів	13
1.3. Особливості емоційного вигорання в умовах стресу та воєнного стану .	21
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ II	32
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО	32
2.1. Методики дослідження емоційного вигорання.....	32
2.2. Аналіз отриманих даних про рівень емоційного вигорання вихователів	35
Висновки до розділу 2	45
РОЗДІЛ III	47
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО	47
3.1 Програми підтримки та профілактики вигорання	47
3.2. Практичні рекомендації для адміністрацій ЗДО та психологів	53
Висновки до розділу 3	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68

ВСТУП

Актуальність теми полягає у тому, що емоційне вигорання є однією з ключових проблем сучасної психології та педагогіки, особливо в умовах кризових ситуацій, до яких належить і воєнний стан. Вихователі дошкільних навчальних закладів (ЗДО) постають перед підвищеними вимогами, що зумовлені необхідністю забезпечення емоційної та фізичної безпеки дітей у надзвичайних умовах, підтримки їхнього психологічного стану і водночас адаптації до власних емоційних змін.

В умовах війни ці фахівці виконують не тільки освітньо-виховні функції, але й стають важливими психологічними опорами для дітей, що переживають кризові ситуації, і для їхніх сімей. Емоційне вигорання вихователів ЗДО в умовах воєнного стану зумовлене впливом комплексу чинників, серед яких психологічні, професійні, соціально-економічні та особистісні, а його рівень підвищується через нестабільність, підвищене навантаження і обмежені можливості для емоційного відновлення. Запровадження програм підтримки та профілактики може зменшити рівень емоційного вигорання. Вивчення феномена емоційного вигорання саме у вихователів у таких складних умовах дозволяє не тільки виявити основні чинники, що сприяють його розвитку, а й запропонувати заходи для профілактики та зниження його рівня, що підвищить якість дошкільної освіти і забезпечить стабільність психологічного здоров'я персоналу.

Актуальність дослідження також визначається чинним законодавством, яке регулює діяльність вихователів у дошкільних закладах освіти та визначає їх права й обов'язки. Зокрема, Закон України «Про дошкільну освіту» встановлює основні засади функціонування системи дошкільної освіти, забезпечуючи правові підстави для професійної діяльності вихователів. В умовах воєнного стану значення таких нормативних документів набуває особливої ваги, адже додаткові вимоги до роботи вихователів зумовлені складними соціально-економічними умовами. Закон України «Про правовий

режим воєнного стану» та інші нормативні акти встановлюють порядок забезпечення безпеки та стабільності освітнього процесу, включаючи особливості роботи педагогів у кризових ситуаціях. Ці документи є основою для розробки рекомендацій і програм профілактики емоційного вигорання вихователів [51,52].

Мета дослідження полягає у вивченні особливостей емоційного вигорання вихователів ЗДО в умовах воєнного стану та розробці практичних рекомендацій щодо його профілактики і подолання.

Для досягнення поставленої мети визначено такі основні завдання дослідження: по-перше, аналіз наукової літератури з питань емоційного вигорання та чинників, що його спричиняють; по-друге, вивчення особливостей емоційного вигорання вихователів саме в умовах воєнного стану; по-третє, проведення емпіричного дослідження з метою оцінки рівня емоційного вигорання у вибраній групі вихователів; і, нарешті, розробка рекомендацій для запобігання та зниження емоційного вигорання в умовах підвищеного стресу.

Об'єктом дослідження виступає емоційне вигорання як психологічний феномен, що виникає внаслідок професійної діяльності в умовах підвищеного емоційного навантаження.

Предметом є специфіка проявів і чинників емоційного вигорання саме у вихователів ЗДО в умовах воєнного стану, а також заходи, що сприяють його профілактиці. Теоретико-методологічною основою роботи є наукові дослідження та теорії, що пояснюють природу і механізми емоційного вигорання. Серед них є класичні моделі емоційного вигорання, такі як модель Герберта Фрейденбергера, який ввів саме поняття вигорання, та пізніші підходи до розуміння цього феномену, розроблені Кристіною Маслач, з її моделлю тривимірної структури (виснаження, деперсоналізація та знижене почуття особистих досягнень). Особлива увага приділяється сучасним дослідженням, які вивчають вигорання в умовах підвищеного стресу та соціально-економічних криз.

Методологічні засади роботи включають аналіз та синтез інформації, емпіричні методи дослідження (анкети, опитувальники) та кількісні методи для обробки даних, що забезпечують достовірність результатів і можливість їх практичного застосування.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що воно вперше розглядає проблему емоційного вигорання вихователів ЗДО у контексті воєнного стану, що накладає специфічні умови на їхню діяльність і посилює ризик вигорання. Унікальність роботи полягає в інтеграції результатів дослідження в програму заходів з профілактики емоційного вигорання, що враховує як внутрішньоособистісні ресурси вихователів, так і зовнішні організаційні фактори підтримки. Практичне значення дослідження полягає у можливості впровадження розроблених рекомендацій для вихователів ЗДО та адміністрацій навчальних закладів, що допоможе підвищити їхню психологічну стійкість і знизити ризик вигорання у кризових умовах.

Апробація результатів дослідження відбувалася через обговорення на науково-практичних конференціях, семінарах, а також у вигляді публікацій у спеціалізованих виданнях. Частина результатів була випробувана на практиці у вигляді рекомендацій для груп вихователів та педагогів під час роботи з фахівцями-психологами, які займаються профілактикою вигорання у сфері освіти.

Структура роботи відображає поступовий перехід від теоретичного обґрунтування феномену емоційного вигорання до практичних результатів та рекомендацій. Робота складається з чотирьох основних розділів: перший розділ присвячений аналізу теоретичних аспектів емоційного вигорання; другий розділ висвітлює методологію дослідження; третій розділ містить результати дослідження та їх обговорення; четвертий розділ містить практичні рекомендації щодо подолання емоційного вигорання у вихователів ЗДО.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

1.1. Поняття та психологічні аспекти емоційного вигорання

Емоційне вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів являє собою багатокомпонентне явище, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності. Його характерною рисою є наростання негативного ставлення до професійної діяльності та відчуття втрати власних ресурсів, що ускладнює виконання професійних обов'язків і негативно впливає на емоційний стан педагогів.

Відповідно до Закону України «Про освіту», вихователі повинні забезпечувати емоційний комфорт і безпеку дітей у процесі навчання та виховання [50]. Крім того, Закон України «Про дошкільну освіту» окреслює ключові завдання дошкільної освіти, спрямовані на всебічний розвиток дітей, включаючи їх психоемоційний стан [53].

Основоположне визначення «емоційного вигорання» належить

Г. Фрейденбергеру, який у 1974 році описав його як стан виснаження, викликаний надмірним стресом у професійному житті. Пізніше К. Масlach та її колеги розробили тривимірну модель цього феномену, яка включає: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень. Емоційне виснаження є наслідком постійної взаємодії з емоційно інтенсивними ситуаціями, що притаманні професійній діяльності вихователя. Деперсоналізація проявляється у відчуженості та негативному ставленні до об'єктів праці (дітей, батьків, колег), а також до професійної ролі. Зниження професійної ефективності відображає втрату вихователями впевненості у власній компетентності та професійних досягненнях, що спричиняє відчуття безпорадності та розчарування [1, с. 12].

Феномен емоційного вигорання значною мірою зумовлений такими психологічними аспектами, як інтенсивність професійних контактів, часті конфліктні ситуації, постійна необхідність емоційної регуляції та контроль власних емоційних проявів. Вихователі, які працюють з дітьми, постійно залучені в емоційно насичену взаємодію, що вимагає високого рівня емоційної стійкості та вміння керувати власними почуттями.

Це спричиняє поступове виснаження внутрішніх ресурсів, особливо якщо вони не поповнюються через емоційну підтримку з боку керівництва, колег або психологічні інтервенції, що орієнтовані на попередження вигорання [2, с. 34].

Емоційне вигорання є особливо актуальною проблемою для вихователів ЗДО, оскільки цей контингент фахівців працює в умовах високої відповідальності за психоемоційний розвиток дітей. За відсутності належної підтримки з боку адміністрації, розроблених програм профілактики стресу та регулярних психопрофілактичних заходів, ризик емоційного вигорання значно зростає. Вихователі часто працюють в умовах дефіциту часу, підвищених очікувань від батьків та соціуму, а також стикаються з різними викликами, пов'язаними зі станом психічного здоров'я дітей, які можуть бути наслідком кризових умов або соціальних проблем.

Емоційне вигорання вихователів дошкільних закладів — це багатогранний процес, що поступово розгортається і проявляється у різних психологічних та фізичних симптомах. Даний феномен зазвичай розглядають як реакцію на хронічний стрес, пов'язаний з роботою, яка потребує постійного емоційного залучення. Синдром емоційного вигорання включає симптоми, що відображають емоційне, фізичне і когнітивне виснаження, а також зниження почуття професійної ефективності. Ці симптоми поглиблюються на різних стадіях процесу вигорання, формуючи його чітку клінічну картину.

Основні симптоми емоційного вигорання зазвичай поділяються на три групи: емоційні, фізичні та когнітивно-поведінкові. Емоційні симптоми проявляються у вигляді хронічного відчуття втоми, зниження емоційної включеності у професійну діяльність та підвищеної дратівливості. Часто педагоги,

що зазнають емоційного вигорання, відчувають емоційну відчуженість, апатію до професійних обов'язків та внутрішню відчуженість від дітей та колег. Такі зміни можуть бути пов'язані з виснаженням внутрішніх ресурсів та втратою психологічного задоволення від роботи. Фізичні симптоми вигорання включають головний біль, порушення сну, хронічну втому та підвищену вразливість до захворювань. Це відбувається через тривале фізичне виснаження, яке організм не встигає компенсувати, особливо за умови браку підтримки та відсутності належного відпочинку. У свою чергу, когнітивно-поведінкові симптоми часто проявляються у вигляді зниження професійної мотивації, втратою ентузіазму, а також підвищенням кількості конфліктів з дітьми, батьками та колегами.

Емоційне вигорання має кілька стадій, що характеризуються поступовим розвитком симптомів. У науковій літературі часто виділяють три основні стадії емоційного вигорання: етап напруження, етап резистенції та етап виснаження. Перший етап, напруження, проявляється зростанням стресу, що супроводжується поступовим накопиченням негативних емоцій. На цій стадії з'являються перші ознаки дискомфорту, такі як зниження енергії, відчуття роздратування та незадоволення. У вихователів це може супроводжуватись надмірною вимогливістю до себе, почуттям невідповідності та стресу через необхідність дотримуватись високих стандартів у роботі з дітьми. Часто на цьому етапі виявляються перші ознаки соматичних розладів, як-от головні болі та порушення сну, що сигналізують про зростаючу психоемоційну напругу [3, с. 27].

На другій стадії, резистенції, відбувається намагання компенсувати або «придушити» негативні емоції, що виникають під час професійної діяльності. Вихователі можуть почати ігнорувати деякі обов'язки, уникати взаємодії з дітьми чи батьками, що підвищує рівень відчуження від роботи та знижує рівень емпатії. Зазвичай, на цьому етапі спостерігається деперсоналізація — емоційна відстороненість, яка характеризується негативним ставленням до підопічних і навіть почуттям цинізму. Вихователі можуть почати сприймати дітей та колег не як особистостей, а як частину загальної «проблеми», яку потрібно вирішити. Психологічне напруження на цьому етапі досягає значного рівня, а когнітивні

функції, зокрема увага та концентрація, можуть знижуватися, що призводить до помилок у професійній діяльності [4, с. 34].

Остання стадія, виснаження, — це завершальна фаза процесу вигорання, коли виснаження досягає критичної точки. На цьому етапі у вихователів виникає хронічне відчуття емоційної та фізичної втоми, відсутність мотивації, байдужість до професійних обов'язків. Виснаження негативно впливає на психологічний стан, і навіть за межами роботи вихователі можуть відчувати апатію, роздратування, зниження самооцінки та впевненості в собі. На цій стадії є висока ймовірність розвитку психосоматичних захворювань, що відображають тривале накопичення стресу і відсутність емоційного відновлення. Ситуація може ускладнюватися, коли педагог намагається подолати відчуття виснаження самотійно, без підтримки спеціалістів, що може призвести до подальшого погіршення здоров'я.

Таким чином, емоційне вигорання є не тільки результатом підвищених вимог до професійної діяльності, але й наслідком недостатньої уваги до емоційного стану вихователів, особливо в умовах постійного стресу та високої відповідальності за психічний розвиток дітей.

Психологічні механізми формування емоційного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів є складним процесом, що включає взаємодію внутрішніх та зовнішніх чинників, які посилюють емоційне та фізичне виснаження. Основою для розвитку емоційного вигорання є хронічний стрес, що виникає у відповідь на тривалий вплив факторів професійної діяльності, яка потребує постійного емоційного включення та значних енергетичних затрат. Ці фактори можуть створювати емоційне навантаження, що поступово накопичується, коли відсутні адекватні методи його зниження.

Емоційне вигорання починається з етапу напруження, який виникає під впливом високих вимог до виконання професійних обов'язків, особливо в умовах постійного емоційного контакту з дітьми та необхідності управління власними емоціями. Вихователі мають забезпечувати емоційну підтримку, спокій та стабільність для дітей, навіть коли самі відчують втомленість чи тривогу. Це призводить до відчуття «емоційного розриву» — психологічного стану, коли

внутрішні ресурси вихователя вже не відповідають вимогам навколишнього середовища [5, с. 45].

Одним із ключових психологічних механізмів формування емоційного вигорання є процес «когнітивного дисонансу», коли вихователь усвідомлює, що він не може повною мірою відповідати професійним стандартам або очікуванням колег і батьків. Це викликає тривогу, незадоволення собою, зниження самооцінки та розвиток хронічного стресу. У цей період педагоги починають відчувати не лише фізичну втому, але й емоційне відчуження від своєї професійної діяльності. Потреба постійно підтримувати позитивний емоційний стан і стримувати негативні емоції стає важким завданням і спричиняє емоційне виснаження [6, с. 38].

Другий психологічний механізм вигорання — це «емоційне зараження», що проявляється через несвідому ідентифікацію вихователя з емоційними станами своїх підопічних. Постійна взаємодія з дітьми, які можуть відчувати стрес, тривогу чи занепокоєння, поступово впливає на емоційний стан вихователя. Така ідентифікація призводить до відчуття глибокої емпатії, що, за відсутності можливості емоційного відновлення, перетворюється на виснаження. Вихователі часто не усвідомлюють, що їхній емоційний стан погіршується через прийняття на себе чужих переживань, і, як наслідок, втрачають здатність до емоційного відновлення.

Наступним механізмом є «деперсоналізація», яка є реакцією на емоційне перенапруження. Деперсоналізація полягає в тому, що вихователь, намагаючись захистити себе від виснаження, починає дистанціюватися від емоційно значущих аспектів роботи. Це може проявлятися в байдужому або навіть цинічному ставленні до дітей та колег, уникненні емоційно насичених ситуацій або знеціненні власного професійного внеску. На етапі деперсоналізації вихователь, намагаючись захистити свій емоційний ресурс, починає уникати надмірного залучення у вирішення проблем або ситуацій, що вимагають високої емоційної віддачі. Це не лише негативно впливає на його професійний рівень, але й створює

бар'єр для встановлення продуктивних взаємин із дітьми та їхніми сім'ями [7, с. 41].

Також важливу роль у формуванні емоційного вигорання відіграє механізм «зниження саморегуляції», який виникає через хронічну втому та постійний стрес. У звичайних умовах вихователі застосовують різні методи регуляції свого емоційного стану, наприклад, переключення уваги, позитивні інтерпретації ситуацій або відпочинок. Проте, за умов тривалого стресу ці стратегії виявляються недостатньо ефективними. Порушення саморегуляції призводить до емоційного виснаження, яке проявляється у вигляді різких змін настрою, підвищеної тривожності та невпевненості у власних силах. Ці симптоми можуть поглиблюватися через недостатню підтримку з боку колег або керівництва, а також через відсутність програм профілактики вигорання в закладах освіти [5, с. 61].

Поступове ослаблення здатності до відновлення внутрішніх ресурсів під впливом хронічного стресу стає вирішальним етапом у формуванні вигорання. Якщо на ранніх стадіях вихователі намагаються компенсувати нестачу внутрішніх ресурсів самотійно, то на пізніх стадіях навіть звичні стратегії відновлення не дають результатів. Це спричиняє відчуття безнадії, апатії та безсилля, що остаточно закріплює емоційне вигорання.

Емоційне вигорання у контексті професії вихователя дошкільного навчального закладу є багатогранним психологічним феноменом, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів, пов'язаних із роботою. Залежно від специфіки обов'язків, вихователі зазнають підвищеного емоційного та фізичного навантаження, що спричиняє поступове виснаження внутрішніх ресурсів, а також зміну їхнього ставлення до професії. Поняття «емоційного вигорання» у цьому контексті охоплює як особистісні, так і професійні аспекти, що робить його унікальним для професій, пов'язаних із соціальною та педагогічною діяльністю.

Вихователі мають постійну взаємодію з дітьми та батьками, що потребує емоційної стабільності, витримки та здатності до саморегуляції. Робота з дітьми

часто включає не тільки освітню, але й значну виховну, психологічну функції, які вимагають значних емоційних затрат. За відсутності належного відпочинку та підтримки ці постійні емоційні зусилля призводять до емоційного виснаження, зниження задоволення від професійної діяльності, а також до деструктивних змін у ставленні до роботи, що становить суть емоційного вигорання [8, с. 33].

Однією з важливих характеристик емоційного вигорання у вихователів є його поступовий розвиток. На початкових етапах вигорання сприймається як звичайна втома, однак поступово ця втома накопичується і призводить до змін у професійній мотивації та особистісному ставленні до роботи. Наприклад, вихователі, які раніше відчували емоційне задоволення від досягнень дітей або схвальні відгуки від батьків, згодом починають відчувати роздратування або байдужість. Це пояснюється тим, що емоційне вигорання, як зазначає Масlach у своїй теорії, формується на основі трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження почуття власної професійної значущості. Для вихователів цей процес особливо відчутний через постійну потребу в підтримці позитивної атмосфери в групі дітей, що не завжди узгоджується з їхнім внутрішнім емоційним станом.

Емоційне виснаження як компонент вигорання відображає загальне почуття втоми, яке вихователі відчують від своїх обов'язків. Це не тільки фізична втома, а й емоційна виснаженість, що викликає апатію до роботи та знижує інтерес до професійного розвитку. Оскільки вихователі змушені приділяти увагу кожній дитині та її потребам, постійне емоційне залучення виснажує їх, особливо якщо їм не надається підтримка з боку адміністрації або колег. Виснаження поступово перетворюється на деперсоналізацію — емоційне відчуження, коли вихователі починають бачити дітей як об'єкти роботи, а не як особистості, з якими необхідно встановлювати емоційний контакт. Це відчуження стає захисним механізмом, що допомагає тимчасово знизити рівень емоційної напруги, але у довготривалій перспективі погіршує якість роботи та взаємини з дітьми [9, с. 42].

Зниження почуття власної професійної значущості — ще один компонент вигорання, який має особливе значення для вихователів, оскільки вони часто не отримують достатнього визнання своєї роботи. Вихователі можуть відчувати, що їхні зусилля залишаються непоміченими, що їхня робота не приносить очікуваних результатів або не відповідає стандартам, які ставляться перед ними. Це відчуття «недооціненості» знижує мотивацію, а разом із хронічним стресом та виснаженням, яке накопичується, посилює стан емоційного вигорання [10, с. 23].

У контексті професії вихователя емоційне вигорання також пов'язане з обмеженими можливостями для кар'єрного росту і вдосконалення професійних навичок, що характерно для багатьох дошкільних закладів. Вихователі часто не мають належних умов для підвищення кваліфікації або професійного розвитку, що погіршує їхню мотивацію. Відсутність перспектив та можливостей для вдосконалення фахових знань призводить до зниження інтересу до роботи і зростання відчуття безвиході, особливо в умовах надмірних вимог і високого робочого навантаження.

Значним аспектом емоційного вигорання у вихователів є також залежність від зовнішніх оцінок та схвалення з боку батьків і керівництва. Вихователі часто стикаються з очікуванням виконувати роль «другої сім'ї» для дітей, при цьому їхні власні емоційні потреби не завжди визнаються. Така ситуація створює розрив між особистими очікуваннями вихователя і реальними умовами праці, що підсилює емоційне вигорання.

1.2. Чинники, що впливають на емоційне вигорання вихователів

Особистісні чинники відіграють важливу роль у розвитку емоційного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів, адже саме індивідуальні особливості особистості визначають, як людина реагує на стресові ситуації та чи здатна вона долати професійні виклики. Важливими особистісними характеристиками, що можуть посилювати схильність до вигорання, є низький рівень стресостійкості, схильність до тривожності,

перфекціонізм, а також життєві установки, такі як надмірна відповідальність і прагнення до самопожертви. Ці особливості можуть формувати підґрунтя для розвитку емоційного виснаження, коли вихователь не здатний зберігати емоційну рівновагу в умовах значного психологічного навантаження.

Однією з ключових характеристик, яка підвищує ризик емоційного вигорання, є низька стресостійкість, що визначає, як людина справляється зі складними ситуаціями. Вихователі зі зниженою стресостійкістю мають більше труднощів у роботі з дітьми, особливо коли робота потребує швидкого прийняття рішень, емоційного самоконтролю або подолання конфліктних ситуацій з батьками. За таких обставин людина з низькою стресостійкістю швидше відчуває емоційне виснаження та зниження працездатності, оскільки внутрішні ресурси для збереження психологічної стійкості виснажуються набагато швидше, ніж у більш стресостійких осіб [11, с. 29].

Тривожність як особистісна характеристика також може сприяти розвитку емоційного вигорання у вихователів. Тривожні вихователі схильні до перебільшеного сприйняття труднощів і загроз, вони зазвичай більше хвилюються через професійні проблеми та часто очікують негативних наслідків своїх дій. Це викликає хронічний стрес і підвищену напругу, що посилює емоційне виснаження та призводить до зниження ефективності в роботі. Особливо негативно тривожність впливає в умовах, коли вихователь стикається з необхідністю постійно підтримувати емоційний контакт з дітьми, які можуть проявляти неспокій, тривогу чи негативну поведінку.

Перфекціонізм є ще одним особистісним фактором, що сприяє емоційному вигоранню. Вихователі, які прагнуть до ідеального виконання своїх обов'язків і висувають до себе надмірні вимоги, часто зазнають вигорання, оскільки професія вихователя нерідко потребує гнучкості, адаптивності і прийняття рішень у неоднозначних умовах. Однак для перфекціоністів будь-яка помилка або невідповідність очікуванням може сприйматися як особиста невдача. Це посилює відчуття незадоволеності

собою, що створює додаткове психологічне навантаження та погіршує здатність справлятися з професійними обов'язками [12, с. 34].

Життєві установки, такі як прагнення до самопожертви та надмірна відповідальність, також можуть стати причиною емоційного вигорання у вихователів. Багато вихователів вважають своїм обов'язком цілковито віддаватися дітям, залишаючи без уваги власні потреби та інтереси. Таке самопожертвування може викликати відчуття емоційного виснаження, особливо якщо вихователь не отримує належної підтримки або визнання своєї роботи. Надмірна відповідальність, у свою чергу, змушує вихователів відчувати постійний стрес через страх не виправдати очікування батьків, адміністрації або колег, що також збільшує ймовірність емоційного вигорання.

Загалом, особистісні чинники формують індивідуальну реакцію вихователя на професійний стрес, впливаючи на його здатність адаптуватися до психологічних навантажень.

Професійні чинники є однією з основних причин виникнення емоційного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів, оскільки специфіка їхньої діяльності вимагає постійної емоційної включеності, терпіння та здатності підтримувати позитивний настрій, незалежно від власного емоційного стану. Основними професійними чинниками, що призводять до вигорання, є умови праці, високе емоційне та фізичне навантаження, постійний контакт з дітьми, низький рівень підтримки з боку адміністрації та обмежені можливості для професійного розвитку. Усі ці чинники сприяють хронічному стресу, який з часом призводить до виснаження внутрішніх ресурсів вихователів, зниження мотивації та негативного ставлення до професії.

Одним з найсуттєвіших професійних чинників вигорання є умови праці, що нерідко характеризуються високим рівнем психологічного навантаження та емоційної напруги. Робота вихователя передбачає не тільки виконання освітньо-виховних функцій, але й підтримку емоційного благополуччя дітей. Це вимагає постійного контролю над емоціями, що часто стає причиною

накопичення стресу. Більшість дошкільних навчальних закладів не забезпечують комфортні умови для працівників, обмежуючи їхні можливості для відпочинку чи психологічного відновлення. У таких умовах вихователь не має можливості ефективно знижувати рівень стресу, що накопичується під час робочого процесу, що, своєю чергою, призводить до вигорання [13, с. 70].

Крім того, значне емоційне навантаження є невід'ємною частиною професії вихователя, оскільки робота з дітьми потребує великих емоційних затрат. Підтримка постійного емоційного контакту з дітьми, вирішення їхніх конфліктів, розв'язання кризових ситуацій та задоволення потреб кожної дитини вимагають значних ресурсів. Особливо це важливо для вихователів, які працюють у великих групах, де необхідно приділяти увагу кожній дитині одночасно. Велика кількість дітей у групі посилює емоційне навантаження, що значно збільшує ймовірність розвитку вигорання. Крім того, у вихователів немає можливості усамітнитися або відволіктися від роботи на тривалий час, що створює додатковий психологічний тиск.

Ще одним професійним чинником вигорання є фізичне навантаження, яке зумовлене не тільки тривалістю робочого дня, а й високою активністю в роботі з дітьми. Вихователі повинні брати участь у рухливих іграх, проводити заняття та слідкувати за дітьми під час прогулянок і інших активностей. Це потребує значних фізичних зусиль, а відсутність достатньої кількості перерв та можливості для відпочинку погіршує ситуацію. Постійне фізичне навантаження в умовах браку відпочинку та емоційного виснаження створює ідеальні умови для розвитку вигорання, коли вихователі відчувають не лише емоційну, а й фізичну втому [14, с. 75].

Низький рівень підтримки з боку адміністрації є ще одним значним чинником, що сприяє вигоранню. Адміністрація дошкільних навчальних закладів не завжди надає вихователям необхідну підтримку, не забезпечує належні умови праці або не створює можливостей для професійного зростання. У такій ситуації вихователі відчувають себе залишеними наодинці з професійними труднощами, що створює відчуття безвиході та посилює

емоційне напруження. Відсутність підтримки також обмежує можливості для обміну досвідом і професійного розвитку, що є важливим для попередження вигорання. Коли вихователі не отримують допомоги від керівництва або колег, вони мають більшу схильність до вигорання, оскільки немає додаткових ресурсів для подолання стресу.

Окремо слід відзначити обмежені можливості для професійного розвитку, які також впливають на емоційне вигорання вихователів. У багатьох дошкільних навчальних закладах вихователі стикаються з відсутністю ресурсів для підвищення кваліфікації або можливості відвідувати семінари та тренінги. Це створює відчуття професійного застою та знижує мотивацію до роботи. Вихователі, які не можуть вдосконалювати свої навички або отримувати нові знання, відчують, що їхня робота не приносить професійного розвитку, що поступово призводить до втрати інтересу до професії та зниження задоволення від роботи.

Таким чином, професійні чинники значно підвищують ризик емоційного вигорання вихователів, адже саме вони створюють постійні стресові умови, які накопичуються внаслідок недостатньої підтримки, важких умов праці та емоційного виснаження.

Соціально-економічні чинники, такі як соціальний статус та економічна нестабільність, суттєво впливають на розвиток емоційного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів. В умовах сучасної економічної ситуації та суспільних викликів професія вихователя, яка вже вимагає значної емоційної та фізичної віддачі, часто стикається з додатковими труднощами, пов'язаними з низьким рівнем матеріального забезпечення, відсутністю соціальних гарантій, високими очікуваннями з боку суспільства та обмеженими можливостями професійного зростання. Усі ці фактори призводять до зниження задоволення роботою, формують почуття розчарування та безпорадності, що є передумовою для розвитку емоційного вигорання.

Одним із найбільш впливових соціально-економічних чинників є низький соціальний статус професії вихователя. У багатьох країнах, і особливо в Україні, професія вихователя часто не сприймається суспільством як високоповажна, що знижує її престиж та соціальну значущість. Вихователі нерідко стикаються з недооцінкою їхньої праці як з боку громадськості, так і з боку батьків, що може спричиняти почуття власної професійної незначущості. Така недооцінка впливає на формування почуття «вторинності» ролі вихователя в освітньому процесі, що ускладнює підтримку мотивації до роботи та знижує відчуття професійної реалізації [13, с. 45].

Іншим важливим аспектом є низький рівень заробітної плати, що залишається поширеною проблемою у професії вихователя. Заробітна плата вихователів часто не відповідає їхнім обов'язкам і обсягу виконуваної роботи, що створює додатковий економічний тиск. Коли вихователь стикається з необхідністю забезпечення базових життєвих потреб, це викликає стрес та занепокоєння, особливо за умов, коли робота потребує високого рівня залучення та відповідальності. Низький рівень заробітної плати часто змушує вихователів шукати додаткові джерела доходу, що збільшує загальний рівень фізичного та емоційного навантаження і сприяє швидшому вигоранню.

Економічна нестабільність загалом також є чинником, що посилює ризик вигорання серед вихователів. Під час кризових періодів вихователі можуть відчувати страх за власне фінансове майбутнє, що поглиблює почуття тривоги та невпевненості. Зменшення державного фінансування дошкільних навчальних закладів, відсутність можливостей для підвищення заробітної плати, нестача матеріальної підтримки з боку держави посилюють у вихователів відчуття нестабільності та безперспективності професії. Крім того, під час економічних криз та політичних змін заклади освіти часто стикаються зі зниженням якості інфраструктури, що ускладнює роботу вихователя і підвищує рівень професійного стресу.

Соціальний статус професії також тісно пов'язаний із суспільними очікуваннями. У сучасному суспільстві вихователь, окрім базових обов'язків,

нерідко виконує додаткові ролі — психолога, соціального працівника, а іноді навіть медичного працівника. Зростання очікувань з боку суспільства, яке часто вимагає, щоб вихователь забезпечував не тільки навчання та виховання, але й психологічну підтримку дітей, не завжди супроводжується зростанням соціальної підтримки або підвищенням оплати праці. Відсутність матеріальної компенсації за додаткові функції створює дисонанс між очікуваннями суспільства та можливостями вихователя, що призводить до емоційного виснаження та фрустрації [14, с. 30].

Соціально-економічні чинники також мають вплив на можливості професійного розвитку вихователів. У багатьох дошкільних закладах обмежені ресурси, що не дозволяють працівникам регулярно підвищувати кваліфікацію або брати участь у семінарах та тренінгах. Брак фінансових ресурсів не дозволяє вихователям проходити курси з професійного вдосконалення, що знижує їхню мотивацію та призводить до стагнації в професійному розвитку. Відсутність можливості вдосконалюватися та навчатися новому також сприяє зниженню мотивації та збільшує ризик вигорання, адже професійний застій зазвичай супроводжується зниженням інтересу до роботи та втратою відчуття професійної самореалізації.

Таким чином, соціально-економічні чинники є невід'ємною складовою формування емоційного вигорання у вихователів, оскільки вони створюють складні життєві умови, посилюють невпевненість у майбутньому та обмежують можливості для професійного зростання.

Психологічні чинники, такі як емоційна напруга та підтримка з боку колег, є ключовими елементами, які визначають схильність до емоційного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів. Ці фактори безпосередньо впливають на здатність вихователя підтримувати емоційну стабільність у складних професійних умовах та на його психологічне самопочуття. Емоційна напруга є основним стресовим фактором, що поступово призводить до виснаження, а наявність або відсутність підтримки з

боку колег визначає, чи зможе вихователь отримати необхідну емоційну допомогу для подолання складних моментів.

Емоційна напруга у професії вихователя виникає через специфіку роботи з дітьми, яка передбачає постійне залучення до емоційно насичених ситуацій, вирішення конфліктів та задоволення потреб кожної дитини. Вихователі часто змушені контролювати власні емоції, щоб забезпечити емоційну стабільність у дитячому колективі, навіть коли самі відчують стрес або втоми. Постійна необхідність бути емоційно залученим та виявляти турботу може призвести до виснаження, адже вихователь не завжди має можливість переключитися чи відновити емоційний баланс. Така емоційна напруга накопичується і поступово призводить до відчуття «емоційного обтяження» — стану, коли внутрішні ресурси вихователя не відповідають вимогам роботи, що підвищує ризик емоційного вигорання [15, с. 28].

Іншим аспектом емоційної напруги є необхідність постійно підтримувати позитивний настрій, що не завжди є можливим за умов високого психологічного навантаження. Вихователі часто приховують власні негативні емоції, адже вважається, що вони повинні створювати позитивну атмосферу для дітей. Така поведінка спричиняє так званий ефект «емоційної дисоціації», коли реальні емоції не відповідають зовнішньому образу. Цей дисонанс між внутрішнім станом і зовнішнім емоційним проявом є сильним джерелом стресу і сприяє розвитку емоційного виснаження. У разі тривалого накопичення емоційної напруги вихователі можуть відчувати апатію, зниження мотивації та внутрішню спустошеність, що є прямими проявами емоційного вигорання.

Підтримка з боку колег також відіграє критично важливу роль у запобіганні емоційному вигоранню, оскільки забезпечує вихователям можливість обговорювати професійні труднощі, ділитися досвідом і знаходити емоційну підтримку в складних ситуаціях. Спілкування з колегами дозволяє вихователям зменшити відчуття ізольованості, обмінюватися практичними порадами та отримувати зворотний зв'язок, що сприяє

зниженню рівня стресу. У колективі, де вихователі відчують взаєморозуміння і підтримку, набагато менша ймовірність розвитку вигорання, оскільки є можливість висловити свої емоції та отримати психологічне полегшення. Така підтримка допомагає вихователям почуватися менш самотніми у подоланні професійних труднощів, що зміцнює їхню психологічну стійкість.

Однак, у багатьох дошкільних навчальних закладах вихователі можуть відчувати брак такої підтримки. Часто робота вимагає від вихователів постійної зайнятості, що обмежує можливості для обміну досвідом та емоційної взаємодії. Відсутність підтримки з боку колег може створити відчуття самотності, особливо якщо вихователь стикається з труднощами, які потребують емоційної розрядки. В умовах, коли колектив не підтримує відверте обговорення проблем або не забезпечує атмосферу взаємодопомоги, вихователі змушені справлятися з емоційним тягарем самотійно, що значно підвищує ризик вигорання. Відсутність емоційної підтримки та відчуття ізольованості можуть стати причиною деперсоналізації, коли вихователі починають втрачати інтерес до роботи та уникати емоційного залучення до взаємодії з дітьми [16, с. 39].

Таким чином, психологічні чинники, зокрема емоційна напруга та підтримка з боку колег, значно впливають на ймовірність емоційного вигорання у вихователів. Тривала емоційна напруга без можливості відновлення, а також недостатня підтримка з боку колег призводять до виснаження внутрішніх ресурсів, зниження мотивації та втрати задоволення від професійної діяльності.

1.3. Особливості емоційного вигорання в умовах стресу та воєнного стану

Психологічний стрес є потужним фактором, що підсилює ризик емоційного вигорання, особливо в умовах кризових ситуацій, таких як війна. У таких обставинах стресові чинники впливають на емоційне та фізичне

здоров'я вихователів, які стикаються з необхідністю підтримувати стійкість та емоційну рівновагу, попри значні зовнішні загрози. Психологічний стрес стає особливо небезпечним, коли вихователі повинні поєднувати професійні обов'язки з переживаннями, пов'язаними із загрозою для життя, втратою звичного середовища, нестабільністю та страхом за майбутнє.

В умовах воєнного стану психологічний стрес є неминучим фактором, що вимагає від вихователів постійного емоційного контролю, підтримки позитивного настрою серед дітей та подолання власних тривог. Постійна напруга викликає виснаження внутрішніх ресурсів, оскільки підтримка стабільної атмосфери для дітей потребує значних емоційних та психологічних зусиль. Крім того, вихователі зіштовхуються із власними емоційними реакціями на кризу, включно з тривогою, страхом і невизначеністю, що ускладнює виконання професійних обов'язків. Таке поєднання професійного стресу та особистих переживань створює ідеальні умови для розвитку емоційного вигорання [17, с. 42].

У кризових умовах робота вихователів регулюється Законом України «Про правовий режим воєнного стану», який визначає порядок забезпечення безпеки в освітньому середовищі [52]. Крім того, Лист МОН регламентує специфіку організації освітнього процесу в надзвичайних умовах і передбачає заходи для підтримки педагогічного персоналу [53]

Психологічний стрес у кризових ситуаціях активізує механізми захисту, які на початкових стадіях можуть допомагати підтримувати емоційну стійкість. Однак за тривалого впливу стресу ці механізми поступово втрачають свою ефективність, що призводить до виснаження та втрати емоційного балансу. Постійний стрес погіршує здатність до саморегуляції, знижує емоційну гнучкість і сприяє розвитку виснаження, яке є основою емоційного вигорання. В умовах воєнного стану вихователі переживають багато додаткових стресових подій, як-от евакуація, розлука з близькими, матеріальні втрати, що підсилюють їхній психологічний дискомфорт. Це, у свою чергу, посилює навантаження на психіку та призводить до швидшого

розвитку вигорання. Робота вихователів у надзвичайних умовах регулюється Законом України «Про правовий режим воєнного стану» та постановами Кабінету Міністрів щодо забезпечення безпеки учасників освітнього процесу. Ці нормативні акти окреслюють зобов'язання держави щодо створення умов для підтримки психоемоційного стану педагогів. Також рекомендації Міністерства освіти і науки України акцентують на необхідності запровадження систем підтримки та профілактики вигорання.

Особливу роль у розвитку вигорання в умовах стресу відіграє так званий «хронічний стрес», який викликає довготривале напруження і не має чіткого розв'язання. У звичайних умовах вихователь може знаходити способи зниження стресу, такі як спілкування з колегами, фізична активність або хобі. Проте в умовах війни ці можливості обмежені, а постійне переживання тривожності та напруги порушує емоційну рівновагу і підвищує ймовірність депресивних станів. Хронічний стрес, що виникає в умовах бойових дій, позбавляє вихователів можливості психологічного відновлення та призводить до поступового накопичення негативних емоцій, які важко компенсувати або нейтралізувати без зовнішньої підтримки.

Зокрема, на емоційний стан вихователів впливає невизначеність майбутнього. У воєнних умовах нестабільність є значним фактором стресу, оскільки вихователі не можуть планувати своє життя і роботу з упевненістю. Це призводить до відчуття безпорадності та втрати контролю, що є одними з головних причин емоційного виснаження. Психологічний стрес також посилюється, коли вихователь змушений одночасно виконувати свої професійні обов'язки та вирішувати особисті проблеми, пов'язані з кризою. Така ситуація спричиняє постійний внутрішній конфлікт між необхідністю зосереджуватися на дітях і особистими переживаннями, що створює додаткове емоційне навантаження та прискорює процес вигорання [18, с. 61].

Таким чином, у воєнних умовах психологічний стрес стає основним фактором, що сприяє розвитку емоційного вигорання. Він впливає на здатність вихователів підтримувати емоційну стабільність, погіршує їхню здатність до

відновлення та посилює відчуття невизначеності, що врешті-решт призводить до глибокого емоційного виснаження.

Воєнний стан має глибокий і тривалий вплив на психоемоційний стан вихователів дошкільних навчальних закладів, зумовлюючи значне посилення емоційного навантаження, яке часто стає причиною вигорання. У ситуаціях, де постійно присутні загрози для життя і здоров'я, відбувається загострення особистих та професійних тривог. Вихователі не лише виконують свої безпосередні обов'язки, а й змушені забезпечувати емоційну підтримку дітям, які також переживають сильний стрес. Це потребує від працівників додаткових зусиль, часто на межі їхніх можливостей, оскільки навіть у моменти власної невизначеності та страху вони повинні підтримувати в дітях відчуття стабільності та безпеки.

Однією з основних особливостей впливу воєнного стану є посилення відчуття небезпеки і тривоги. В умовах, коли навколо відбуваються бойові дії, вихователі щодня стикаються з потребою бути готовими до екстрених ситуацій, евакуацій, потенційної загрози для життя та здоров'я. Постійний страх і тривога за власну безпеку та безпеку своїх близьких знижують стійкість психіки, посилюють емоційне виснаження, що є основою для формування вигорання. Цей психологічний тиск викликає стани апатії, підвищену тривожність, порушення сну, а також почуття безсилля, коли вихователі усвідомлюють обмеженість своїх можливостей забезпечити повну безпеку дітям в умовах війни [19, с. 75].

Воєнний стан також впливає на здатність вихователів підтримувати позитивний емоційний фон. В умовах щоденного стресу, спричиненого небезпекою та нестабільністю, вихователі змушені стримувати власні негативні емоції та демонструвати спокій, підтримку і стабільність. Це спричиняє накопичення негативних емоцій і психічне виснаження, адже збереження внутрішнього спокою потребує надмірних зусиль. Багато вихователів в умовах воєнного стану зіштовхуються з депресивними настроями, почуттям безнадії та безвиході, що значно ускладнює їхню

здатність до виконання професійних обов'язків і сприяє формуванню вигорання.

Окрім цього, воєнний стан часто створює обмеження в доступі до ресурсів та підтримки, необхідних для підтримки психоемоційного здоров'я. У мирний час вихователі можуть користуватися психологічною допомогою, брати участь у тренінгах, спрямованих на зниження стресу, або взаємодіяти з колегами для емоційної підтримки. Проте під час війни більшість таких можливостей є обмеженими, що позбавляє вихователів необхідної підтримки, знижує їхню стійкість до стресу та збільшує ризик емоційного виснаження. Через обмеження комунікацій, евакуації та відсутність стабільних умов для роботи, працівники відчують ізолюваність і брак підтримки, що посилює вигорання.

Іншим значущим аспектом впливу воєнного стану є порушення звичного ритму роботи. Постійна зміна умов і адаптація до нових реалій війни вимагає від вихователів високої гнучкості, що стає додатковим джерелом стресу. Вихователі можуть не мати можливості повноцінно планувати заняття або забезпечити всебічну підтримку дітям у випадках, коли навчальний процес обмежений у ресурсах або перебуває в умовах невизначеності. Неможливість працювати за звичним графіком і дотримуватися належних умов праці сприяє зростанню роздратування, емоційного виснаження і почуття професійної неефективності, що є складовими емоційного вигорання [20, с. 88].

Крім того, воєнний стан накладає обмеження на можливості самовідновлення, адже вихователі не мають умов для емоційного розвантаження. Замість відпочинку вони змушені постійно слідкувати за новинами, планувати екстрені заходи та справлятися із зовнішніми обмеженнями, що позбавляє їх можливості відновлювати енергію. Відсутність часу і ресурсів для відпочинку та відновлення погіршує їхній психоемоційний стан, ускладнює збереження балансу між роботою і особистим життям, що підвищує ризик розвитку вигорання.

В умовах воєнних дій вихователі дошкільних навчальних закладів зіштовхуються із значними соціальними та психологічними викликами, які суттєво впливають на їхній емоційний стан та здатність виконувати професійні обов'язки. Психоемоційні навантаження, пов'язані з нестабільністю, небезпекою та постійною напругою, ускладнюють роботу вихователів, які повинні не тільки зберігати емоційну стабільність, а й підтримувати дітей у складних кризових ситуаціях.

Одним із основних соціальних викликів є зміна структури комунікації. Воєнний стан змушує багатьох вихователів працювати в умовах обмежених комунікаційних можливостей: часті переміщення, евакуація та відсутність стабільного зв'язку роблять процес взаємодії з колегами, дітьми та їхніми батьками ускладненим. Ця розірваність соціальних контактів створює відчуття ізоляції та браку підтримки, що посилює внутрішню напругу. Відсутність стабільної комунікації призводить до того, що вихователі не можуть швидко вирішувати професійні питання, що виникають у процесі роботи, а також обмінюватися інформацією з колегами, яка може бути корисною для зниження рівня стресу. Така ізоляція посилює відчуття тривоги, знижує здатність ефективно справлятися зі складними ситуаціями і підвищує ризик емоційного вигорання [21, с. 92].

Психологічні виклики для вихователів під час воєнного стану включають необхідність постійно контролювати власні емоції, аби не передати свої страхи та тривоги дітям. Оскільки діти відчувають емоційний стан дорослих, вихователі змушені постійно підтримувати спокійний та впевнений вигляд, навіть коли самі перебувають у стані сильного стресу або тривоги. Це спричиняє так званий «емоційний розрив», коли внутрішній стан вихователя не відповідає його зовнішнім проявам. Постійне стримування негативних емоцій призводить до емоційного виснаження та погіршує психологічне самопочуття, адже в умовах високої напруги вихователі позбавлені можливості розділити свої переживання та отримати емоційну підтримку.

Інший важливий соціальний виклик полягає у необхідності підтримувати зв'язок із батьками, які очікують від вихователів забезпечення стабільності та безпеки для своїх дітей. В умовах постійної небезпеки ці очікування створюють додатковий тиск на вихователів, оскільки вони відчують відповідальність не лише за виховний процес, але й за психологічний комфорт дітей, а іноді й за їх фізичну безпеку. Це посилює відчуття професійного тягара та підвищує ризик вигорання, адже вихователі зіштовхуються з очікуванням забезпечити стабільність у нестабільних умовах. Часто батьки, які самі перебувають у стані стресу, перекладають свої очікування на вихователів, що підсилює їхнє навантаження.

Крім того, у період воєнних дій у вихователів суттєво знижується можливість для відновлення, адже багато з них змушені проводити додатковий час у підготовці до надзвичайних ситуацій, плануванні евакуації та інших заходів безпеки. Через це вихователі практично не мають можливості відпочити та знизити рівень стресу. Психологічний ресурс, необхідний для стабільного емоційного стану, швидко виснажується через постійний тиск та необхідність бути «на сторожі». Відсутність часу для відновлення призводить до хронічного емоційного виснаження, що є однією з основних складових синдрому емоційного вигорання [22, с. 98].

Таким чином, соціальні та психологічні виклики, зумовлені воєнним станом, створюють складні умови для роботи вихователів, які відчують постійний стрес, відсутність підтримки та брак можливостей для відновлення. Це значно підвищує ризик емоційного вигорання, погіршує здатність вихователів виконувати свої обов'язки та негативно впливає на їхнє психоемоційне здоров'я.

Наслідки стресових умов для психічного здоров'я вихователів є надзвичайно серйозними, особливо в умовах підвищеного емоційного навантаження, таких як війна або економічна нестабільність. Ці фактори стають каталізаторами для розвитку психологічних проблем, які виникають через тривалий вплив стресу, постійну напругу та відсутність можливостей

для відновлення. З часом ці стресові умови призводять до глибоких змін у психічному здоров'ї вихователів, погіршуючи їхню здатність до виконання професійних обов'язків та негативно впливаючи на їхнє загальне самопочуття.

Одним з найпоширеніших наслідків є розвиток хронічного емоційного виснаження, яке є складовою емоційного вигорання. Вихователі, які працюють у складних умовах, часто змушені виконувати свої обов'язки, навіть якщо самі перебувають у стані постійної тривоги та стресу. Хронічний стрес посилює емоційне виснаження, коли вихователі поступово втрачають інтерес до роботи, стають менш залученими в процес виховання та починають відчувати байдужість до результатів своєї діяльності. Це виснаження погіршує їхню здатність підтримувати позитивний емоційний фон, що є необхідним для роботи з дітьми. В результаті, емоційне виснаження стає хронічним і часто супроводжується іншими психологічними проблемами, такими як депресивні настрої та апатія [23, с. 104].

Підвищений рівень тривожності також є типовим наслідком роботи у стресових умовах. Тривога зростає через постійну небезпеку, страх за власне життя та життя близьких, а також через відповідальність за дітей. Така тривожність має тенденцію до накопичення, що може призводити до розладів сну, підвищеної дратівливості та порушень концентрації. Тривалий стан тривоги виснажує психічні ресурси, що в кінцевому підсумку призводить до зниження стійкості вихователів до стресу. Це також збільшує ймовірність розвитку психосоматичних захворювань, оскільки організм вихователя вже не здатний самотійно компенсувати високий рівень стресу.

Крім тривожності, у вихователів, які працюють в умовах постійного стресу, може виникати депресія. Це порушення часто стає наслідком відчуття безвиході та постійного тиску, коли вихователі не бачать можливості для поліпшення своєї ситуації або для зниження навантаження. Депресія в таких випадках супроводжується відчуттям безнадії, втратою інтересу до діяльності, яку вихователь раніше вважав значущою, та відчуттям власної професійної неефективності. Депресивні стани призводять до значного зниження енергії,

труднощів у спілкуванні з дітьми та колегами, а також до зниження здатності до прийняття рішень, що є важливим аспектом у професійній діяльності вихователя.

Психосоматичні розлади також є поширеним наслідком тривалого впливу стресу. Вихователі, які перебувають у стані хронічного стресу, часто починають відчувати фізичні симптоми, такі як головний біль, порушення сну, підвищену втому, болі в м'язах і навіть порушення роботи серцево-судинної системи. Ці симптоми, хоча й мають фізичний прояв, є наслідком тривалого психоемоційного напруження та свідчать про виснаження ресурсів організму. Психосоматичні прояви погіршують загальне самопочуття вихователів,

знижують їхню працездатність та посилюють емоційне вигорання, створюючи замкнуте коло, з якого важко вийти без належної допомоги [24, с. 115].

Таким чином, стресові умови призводять до серйозних порушень у психічному здоров'ї вихователів, зумовлюючи емоційне виснаження, підвищену тривожність, депресивні стани та психосоматичні розлади. Ці наслідки підвищують ризик емоційного вигорання і потребують систематичної підтримки та спеціалізованої допомоги для забезпечення психологічної стійкості вихователів у складних умовах.

Висновки до розділу 1

Емоційне вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів — це багатокомпонентне явище, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності. Його характерною рисою є наростання негативного ставлення до професійної діяльності та відчуття втрати власних ресурсів, що ускладнює виконання професійних обов'язків і негативно впливає на емоційний стан педагогів.

Емоційне вигорання у контексті професії вихователя дошкільного навчального закладу є багатогранним психологічним феноменом, що виникає

внаслідок тривалого впливу стресових факторів, пов'язаних із роботою. Залежно від специфіки обов'язків, вихователі зазнають підвищеного емоційного та фізичного навантаження, що спричиняє поступове виснаження внутрішніх ресурсів, а також зміну їхнього ставлення до професії. Поняття «емоційного вигорання» у цьому контексті охоплює як особистісні, так і професійні аспекти, що робить його унікальним для професій, пов'язаних із соціальною та педагогічною діяльністю.

Було виявлено безліч чинників емоційного вигорання. В.Е.Орел поділяє їх на дві великі групи: індивідуальні та організаційні чинники. До групи організаційних чинників належать умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності. Дослідником особливий наголос у вивченні умов праці як чинників емоційного вигорання був зроблений на тимчасових параметрах діяльності та об'ємі роботи вчителів. Було доведено, що підвищене навантаження у професійній діяльності, наднормова праця, висока тривалість робочого дня, недостатня винагорода, грошова чи моральна, або її відсутність сприяють виникненню вигорання. Як наслідок, підвищується нервова напруга, що призводить до фрустрації, тривожності, емоційного спустошення як передумов психічних захворювань та емоційного вигорання.

Воєнний стан це стресові умови які призводять до серйозних порушень у психічному здоров'ї вихователів, зумовлюючи емоційне виснаження, підвищену тривожність, депресивні стани та психосоматичні розлади. Ці наслідки підвищують ризик емоційного вигорання і потребують систематичної підтримки та спеціалізованої допомоги для забезпечення психологічної стійкості вихователів у складних умовах.

Воєнні умови примушують вихователів працювати в умовах підвищеного стресу, коли навіть звичні робочі обов'язки стають джерелом напруги через постійні загрози для життя і здоров'я. Це виснаження характеризується поступовою втратою мотивації до роботи, байдужістю до результатів своєї діяльності, а також зниженням здатності до підтримання

позитивного емоційного фону, необхідного для роботи з дітьми. Хронічний стрес, спричинений небезпекою та нестабільністю, не залишає вихователям можливості для відновлення, що веде до постійного відчуття втоми і професійного вигорання.

Педагоги, які пред'являють дуже високі вимоги до себе, мають ризик «вигоріти». В їхньому уявленні справжній вчитель – це зразок професійної невразливості та досконалості. Вони асоціюють свою працю з особливим призначенням, місією, тому у педагогів зникає межа між роботою та приватним життям.

Підводячи підсумки, слід відзначити, що виходячи з реалій сучасного життя, проблема емоційного вигорання вчителів вимагає подальшого розгляду та проведення експериментальних досліджень.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

2.1. Методики дослідження емоційного вигорання

Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано три методики, які забезпечують комплексний підхід до аналізу емоційного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів. Кожна з методик спрямована на вивчення певного аспекту вигорання, що дозволяє отримати повну картину цього явища.

1. Опросник емоційного вигорання (MBI – Maslach Burnout Inventory): Основним інструментом для оцінки емоційного вигорання став опросник Маслач, адаптований для використання в українських умовах. Ця методика є одним із найвизнаніших у світі інструментів для вивчення емоційного вигорання і використовується для оцінки трьох ключових компонентів:

- Емоційне виснаження — показник хронічної втоми, що виникає через надмірне емоційне навантаження.
- Деперсоналізація — відчуження та знеособлене ставлення до оточення (колег, підопічних).
- Зниження почуття професійної ефективності — зменшення впевненості у власних професійних досягненнях та результатах діяльності.

Методика дозволяє не лише кількісно оцінити рівень вигорання, але й порівняти його між різними групами респондентів. Її валідність і надійність підтверджені багатьма дослідженнями (Maslach & Jackson, 1981) та локальними адаптаціями [1, с. 45].

2. Опитувальник особистісної тривожності Спілбергера–Ханіна: Для вивчення особистісних характеристик, які впливають на розвиток емоційного вигорання, було використано опитувальник тривожності, розроблений Ч. Спілбергером і адаптований Ю. Ханіним. Цей інструмент дозволяє оцінити:

- Реактивну тривожність (ситуативну) — показник рівня тривоги конкретний момент.
- Особистісну тривожність (постійна риса) — схильність людини до тривожних реакцій у повсякденному житті. Оцінка тривожності є важливою, оскільки високий рівень цього показника може сприяти швидшому розвитку емоційного виснаження та зниженню стресостійкості. Методика широко застосовується у психологічних дослідженнях і має високі показники валідності [2, с. 51].

3. Анкета соціально-демографічних характеристик: Для збору інформації про соціально-демографічний профіль респондентів було використано спеціально розроблену анкету. Вона містила питання щодо віку, статі, стажу роботи, сімейного стану, рівня освіти та інших характеристик. Ці дані дозволили дослідити вплив зовнішніх факторів на рівень емоційного вигорання, а також провести порівняльний аналіз між різними групами вихователів.

Використання наведених методик забезпечує комплексний підхід до дослідження. Опросник Маслач дозволяє виявити загальний рівень емоційного вигорання та його ключові компоненти, опитувальник Спілбергера–Ханіна дає змогу оцінити вплив особистісних рис на цей процес, а анкета соціально-демографічних характеристик сприяє розумінню впливу зовнішніх факторів. Така інтеграція методик дозволяє отримати багатовимірні дані для аналізу й обґрунтування висновків.

Об'єднання кількісних і якісних даних забезпечує достовірність отриманих результатів, що є важливим для розробки рекомендацій з профілактики та подолання емоційного вигорання серед вихователів ЗДО.

Для дослідження емоційного вигорання також важливе місце посідають опитувальники, які дозволяють оцінити рівень стресостійкості та здатність до емоційної регуляції. Наприклад, опитувальник стресостійкості допомагає визначити, наскільки педагоги здатні справлятися зі стресом, пов'язаним із професійними обов'язками, особливо в умовах нестабільності та воєнного

конфлікту. Цей інструмент допомагає виявити, які саме стратегії використовують педагоги для подолання стресових ситуацій, і оцінити, наскільки вони ефективні. Педагоги, які мають високий рівень стресостійкості, зазвичай менш схильні до вигорання, оскільки здатні контролювати свої емоційні реакції та адаптуватися до змін.

Застосування комбінованого підходу до оцінки емоційного вигорання дозволяє отримати більш детальну та об'єктивну інформацію про емоційний стан педагогів. Поєднання анкет, тестів та опитувальників забезпечує глибокий аналіз як загальних, так і індивідуальних характеристик, що впливають на вигорання. Анкети допомагають зібрати загальну інформацію про учасників, тоді як опитувальники та тести дають змогу оцінити конкретні психологічні аспекти, які безпосередньо впливають на розвиток вигорання. Цей підхід також дозволяє врахувати вплив різних зовнішніх факторів, таких як умови праці та соціальна підтримка, які є важливими в умовах кризи.

Використання даних методик дозволяє комплексно оцінити стан педагогів та отримати інформацію для розробки рекомендацій щодо підтримки психічного здоров'я працівників освіти. Це особливо важливо в умовах воєнного стану, коли педагоги щодня стикаються з підвищеним рівнем стресу та потребують додаткової допомоги для збереження психологічної стійкості та ефективності у своїй роботі.

Масlachівський опитувальник (MBI) є однією з найбільш розповсюджених методик для оцінки емоційного вигорання. Розроблений для вимірювання трьох основних компонентів вигорання — емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень, цей інструмент дозволяє глибоко аналізувати специфіку емоційного вигорання серед педагогів. Кожен із компонентів має свої особливості. Емоційне виснаження вказує на втрату енергії та психологічного ресурсу, що у педагогів виникає через постійні навантаження і стрес. Деперсоналізація відображає ступінь байдужості та цинічного ставлення до учнів, колег, що є однією з ознак професійної втоми. Зниження особистісних досягнень відображає втрату

впевненості у власній ефективності, що нерідко пов'язане з почуттям недостатньої підтримки або надмірної критики [41, с. 83].

Шкала стресостійкості є важливим інструментом, який дозволяє оцінити здатність педагогів ефективно справлятися з навантаженнями, характерними для кризових ситуацій. Стресостійкість вважається важливою характеристикою, яка допомагає знижувати негативний вплив стресових факторів на психічне здоров'я. У педагогічній діяльності, особливо в умовах постійної напруги, стресостійкість стає важливою навичкою для запобігання емоційному вигоранню. Шкала стресостійкості оцінює, як педагоги переносять складні ситуації, чи мають вони ефективні стратегії для подолання стресу та як вони реагують на стресові обставини. Педагоги, які мають високий рівень стресостійкості, менше схильні до емоційного вигорання, оскільки можуть зберігати стабільний емоційний фон навіть у складних умовах [42, с. 91].

Отже, обрані методики, зокрема Масlachівський опитувальник, шкала стресостійкості, опитувальники емоційної регуляції та задоволеності роботою, є валідними і надійними інструментами для дослідження емоційного вигорання серед педагогів в умовах воєнного стану. Кожен із цих інструментів відповідає сучасним стандартам психометричних вимірювань і був перевірений на педагогічних вибірках, що дозволяє вважати його ефективним засобом для вивчення психічного стану педагогів.

Використання цих методик дозволяє отримати об'єктивні дані про рівень емоційного вигорання, стресостійкість, емоційну регуляцію та задоволеність роботою, що є важливими компонентами для розробки профілактичних заходів. Надійність і валідність цих методик забезпечують можливість багаторазового застосування та впевненість у точності отриманих даних.

2.2. Аналіз отриманих даних про рівень емоційного вигорання вихователів

Аналіз результатів емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення рівня емоційного вигорання серед вихователів дошкільних навчальних закладів, дозволяє визначити узагальнені показники цього феномена та зрозуміти, наскільки поширене емоційне вигорання у даній професійній групі. Узагальнені результати, отримані за допомогою стандартних шкал емоційного вигорання, таких як Maslach Burnout Inventory (MBI), надають цілісне уявлення про ступінь емоційного виснаження, рівень деперсоналізації та відчуття особистої неефективності у вихователів.

Основні результати дослідження показують, що значна частина респондентів перебуває на різних стадіях емоційного вигорання. Найбільшу стурбованість викликає високий рівень емоційного виснаження, який виявлено у значної частини вихователів. Емоційне виснаження є ключовим компонентом синдрому вигорання, який характеризується відчуттям глибокої втоми, зниженням енергії та інтересу до роботи. Цей показник свідчить про те, що більшість вихователів відчувають значний емоційний тиск, який впливає на їхню здатність виконувати професійні обов'язки з належним рівнем ентузіазму та залученості. Високий рівень емоційного виснаження серед вихователів часто пов'язаний із постійною взаємодією з дітьми, що вимагає високих емоційних ресурсів і терпіння [62, с. 345].

Другою важливою шкалою, за якою оцінювався рівень емоційного вигорання, є деперсоналізація. Результати свідчать про середній рівень деперсоналізації серед респондентів, що характеризується частковим відчуженням від дітей і певною байдужістю до їхніх потреб. Деперсоналізація проявляється як захисний механізм, який вихователі несвідомо використовують для зниження емоційного навантаження. У багатьох випадках це відчуження дозволяє вихователям зменшити вплив емоційного тиску, але водночас негативно впливає на якість роботи та взаємини з дітьми. Дослідження показало, що вихователі, які демонструють середній рівень деперсоналізації, частіше відчувають себе емоційно виснаженими, що

підтверджує гіпотезу про те, що ці компоненти вигорання взаємопов'язані і підсилюють один одного [63, с. 350].

Ще однією важливою складовою вигорання, оціненою у дослідженні, є відчуття особистої неефективності. За цією шкалою середній рівень вигорання виявляється відносно високим, що вказує на те, що багато вихователів сумніваються у своїй здатності виконувати професійні завдання ефективно. Це відчуття неефективності часто посилюється через обмежені можливості для професійного зростання, відсутність підтримки та визнання з боку керівництва, що знижує впевненість вихователів у власних здібностях і професійних досягненнях. Вихователі, які відчують низьку ефективність, часто стають менш мотивованими до роботи, що також є серйозним чинником ризику для поглиблення вигорання.

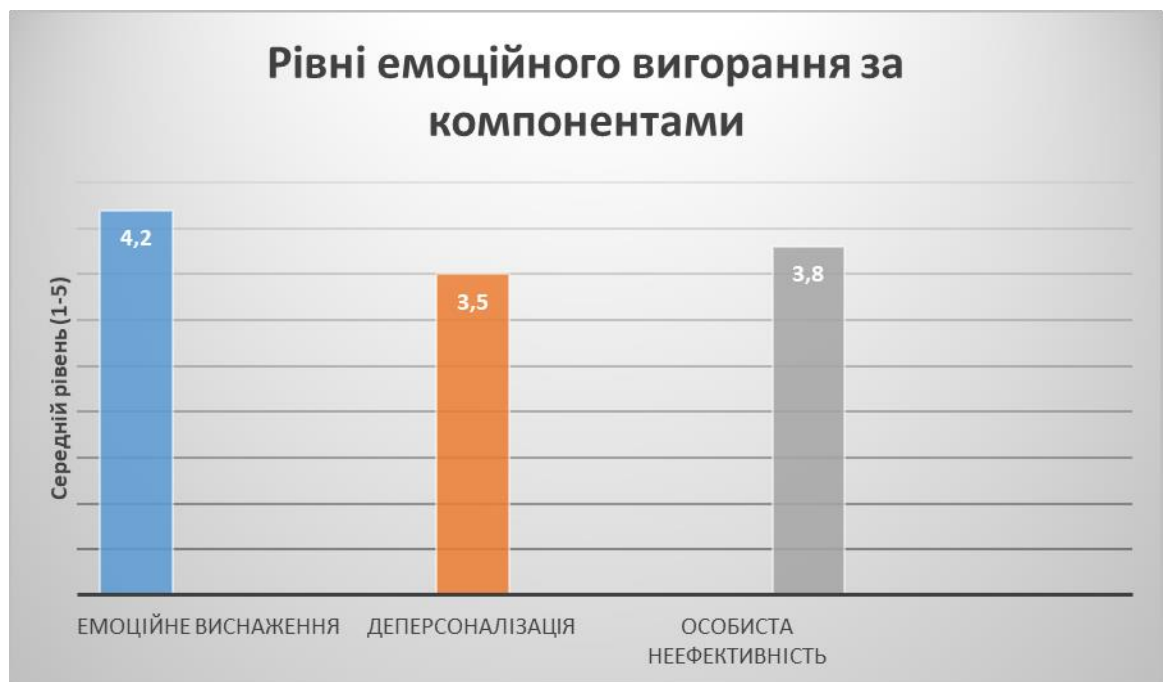


Рис. 2.1. Розподіл рівня емоційного вигорання серед вихователів ЗДО.
Джерело: Результати емпіричного дослідження, проведеного серед вихователів ЗДО в умовах воєнного стану.

Узагальнені результати також показують, що рівень емоційного вигорання значною мірою залежить від таких факторів, як тривалість роботи в професії, вік та соціальна підтримка з боку колег і керівництва. Наприклад, вихователі з більшим стажем частіше демонструють високий рівень

емоційного виснаження, що може свідчити про накопичення стресу та обмежені можливості для відновлення емоційних ресурсів. Водночас молоді вихователі частіше виявляють високий рівень деперсоналізації, що можна пояснити їхньою недостатньою підготовленістю до емоційного навантаження в роботі з дітьми та обмеженим досвідом у подоланні професійного стресу [63, с. 352].

Таким чином, узагальнені результати дослідження за шкалами емоційного вигорання вказують на високий рівень емоційного навантаження серед вихователів та необхідність розробки програм профілактики, що допомогли б знизити рівень вигорання, забезпечити емоційну підтримку та поліпшити професійне самопочуття працівників дошкільних закладів.

Аналіз рівнів емоційного вигорання серед вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) показує, що цей феномен є широко поширеним і варіюється залежно від індивідуальних та професійних характеристик вихователів. Емоційне вигорання серед вихователів формується під впливом таких основних компонентів, як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистої ефективності. Вивчення цих аспектів дозволяє класифікувати рівні вигорання та виявити категорії вихователів, які найбільше схильні до емоційного виснаження.

Згідно з результатами дослідження, можна виділити три основні рівні емоційного вигорання серед вихователів: низький, середній та високий. На низькому рівні емоційного вигорання вихователі зберігають достатньо ресурсів для ефективного виконання професійних обов'язків, відчують себе впевненими у своїй професійній компетентності та не відчують значного емоційного тиску. Як показало дослідження, лише невелика частина вихователів має низький рівень вигорання, що свідчить про загальну високий рівень емоційного навантаження в цій професійній сфері [64, с. 372].

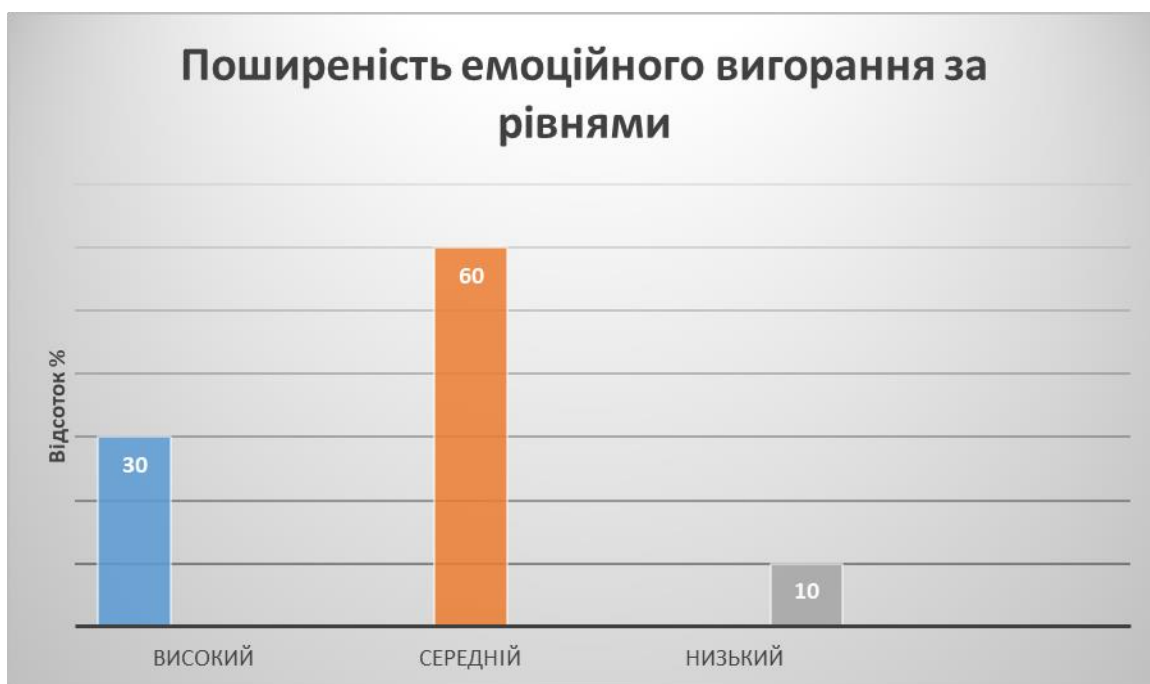


Рис. 2.2. Поширеність емоційного вигорання за рівнями.
Джерело: Дані анкетування вихователів різного стажу в ЗДО.

Середній рівень емоційного вигорання є найпоширенішим серед вихователів ЗДО. Вихователі на цьому рівні починають відчувати певне емоційне виснаження, але зберігають достатній рівень контролю над своїм станом і професійною діяльністю. Дослідження вказує на те, що вихователі з середнім рівнем вигорання інколи виявляють деперсоналізацію, однак цей компонент не є домінуючим і не призводить до значних змін у ставленні до дітей. Однак, з огляду на загальну тенденцію до накопичення стресу, навіть цей рівень може стати основою для подальшого розвитку вигорання, якщо не вжити відповідних заходів для зниження емоційного навантаження та підтримки працівників [65, с. 378].

На високому рівні емоційного вигорання вихователі відчують значне емоційне виснаження, що супроводжується високим рівнем деперсоналізації та відчуттям професійної неефективності. Цей рівень характеризується відчуженням від професійних обов'язків, зниженням інтересу до роботи, апатією та емоційною відчуженістю. Вихователі з високим рівнем вигорання частіше демонструють байдужість до своїх підопічних, прагнуть звести особистий контакт з дітьми до мінімуму, що негативно впливає на їхній

професійний результат. Зазвичай, такі вихователі також відчують незадоволення власними досягненнями, сумніваються у своїх професійних здібностях, що ще більше підсилює їхнє емоційне виснаження. Цей рівень вигорання є найнебезпечнішим, оскільки може призводити до серйозних психологічних проблем, зокрема до розвитку тривожних і депресивних станів.

Загальний аналіз показує, що вихователі зі значним стажем роботи частіше мають високий рівень вигорання, оскільки тривалий вплив професійного стресу без належної підтримки призводить до накопичення емоційного виснаження. Водночас молоді вихователі можуть також бути схильні до вигорання, особливо якщо не отримують достатньої підтримки з боку адміністрації та колег. Дослідження показало, що один із ключових факторів ризику вигорання — це відсутність належної підтримки в робочому колективі, яка б допомагала вихователям знижувати стресовий вплив професійних обов'язків і зберігати емоційну рівновагу.

Отже, рівні емоційного вигорання серед вихователів варіюються від низького до високого, і значна частина вихователів перебуває на середньому або високому рівні. Це підкреслює необхідність комплексних програм підтримки, спрямованих на зниження рівня вигорання та забезпечення психологічного комфорту вихователів, адже саме це може сприяти підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності та поліпшенню якості догляду за дітьми.

У дослідженні емоційного вигорання вихователів важливу роль відіграють такі соціально-демографічні характеристики, як вік та стаж роботи. Різні вікові групи та працівники з різним досвідом виявляють суттєві відмінності в ступені вигорання, що пояснюється особистісними особливостями та різними рівнями адаптації до професійних викликів.

Молодші вихователі, які мають менший досвід, часто стикаються з високим рівнем емоційного навантаження через відсутність стійких механізмів подолання стресу та недостатню адаптацію до професійних умов. Вони більше схильні до швидкої втомлюваності та відчують невпевненість

у своїх здібностях, що призводить до виснаження та швидкого накопичення ознак вигорання. У них також частіше проявляються емоційне виснаження та знижене відчуття власної компетентності, оскільки вони ще не розвинули ефективні способи подолання щоденних викликів роботи. Середньовічні вихователі, навпаки, мають більш сформовані професійні навички та адаптаційні механізми, що дозволяють знижувати ризик емоційного виснаження, хоча деперсоналізація може ставати значущою проблемою в цій групі.

Щодо стажу роботи, працівники з меншим стажем частіше виявляють емоційне виснаження через відсутність накопиченого досвіду, що дозволяє ефективніше справлятися з робочими навантаженнями та уникати емоційного виснаження. На початкових етапах кар'єри вихователі можуть відчувати надмірну відповідальність і не мати належної підтримки, що збільшує ризик вигорання. Водночас у працівників з довгим стажем ризик вигорання теж зростає, але вже через постійний вплив хронічного стресу та можливу втрату мотивації, коли рутинні завдання починають переважати над емоційним задоволенням від професії. Згідно з літературою, саме тривалий стаж може сприяти поступовому накопиченню втоми та зниженню професійної мотивації, що, в свою чергу, негативно впливає на рівень задоволеності роботою [66, с. 45].

Крім того, варто зазначити, що старші вихователі завдяки професійному досвіду часто мають стійкіші механізми подолання стресу, що допомагає їм краще витримувати емоційне навантаження. У них спостерігається вища здатність до саморегуляції, що зменшує вразливість до емоційного виснаження порівняно з менш досвідченими працівниками. Однак, коли старші працівники все ж стикаються з вигоранням, воно має тенденцію бути глибшим та довготривалішим, оскільки для відновлення їм потрібно більше часу і зусиль через тривалий вплив стресу та виснаження ресурсів [67, с. 52].



Рис. 2.3. Вплив стажу роботи на рівень емоційного вигорання.
Джерело: Дані анкетування вихователів різного стажу в ЗДО.

Таким чином, соціально-демографічні характеристики, такі як вік і стаж роботи, є важливими факторами, що впливають на інтенсивність та специфіку емоційного вигорання серед вихователів, обумовлюючи необхідність врахування цих відмінностей при розробці програм підтримки та профілактики.

Динаміка емоційного вигорання серед вихователів протягом дослідження демонструє поступове підвищення рівня цього феномену у зв'язку з хронічним впливом стресових факторів, особливо в умовах нестабільності, зумовленої воєнним станом. На різних етапах дослідження виявляються різні компоненти емоційного вигорання, а саме: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистої ефективності, які по-різному проявляються залежно від тривалості професійної діяльності та рівня адаптації до нових умов.

На початковому етапі дослідження у більшості вихователів фіксується низький або помірний рівень емоційного виснаження, що характеризується емоційною стабільністю та достатніми ресурсами для виконання професійних обов'язків. Більшість респондентів зазначають, що навіть у період значних

змін і труднощів вони здатні зберігати позитивний емоційний фон і контролювати свої емоції. Це свідчить про високу стресостійкість на першому етапі, коли мобілізація внутрішніх ресурсів забезпечує ефективну адаптацію до змінних умов роботи.

Проте, з плином часу, на середніх етапах дослідження, рівень емоційного виснаження зростає, і все більше респондентів демонструють ознаки деперсоналізації. Це пов'язано з постійним впливом емоційного навантаження та недостатньою можливістю відновлення ресурсів. Деперсоналізація виступає як захисний механізм, що дозволяє вихователям зберігати певний рівень психологічної стійкості. Вони поступово втрачають інтерес до своїх обов'язків, зростає байдужість до дітей і колег, а взаємодія з ними стає більш формальною. Це своєрідна спроба дистанціюватися від професійних обов'язків, аби уникнути емоційного виснаження, однак таке рішення призводить до зниження якості роботи та підвищення рівня стресу в довготривалій перспективі [68, с. 345].

На завершальному етапі дослідження спостерігається найвищий рівень емоційного вигорання, зокрема його складові — емоційне виснаження, деперсоналізація та знижене почуття особистої ефективності — набувають критичних значень. Вихователі, які демонстрували стійкість на початкових етапах, відзначають підвищену втому, дратівливість і відсутність мотивації до виконання своїх обов'язків. Вони починають відчувати безнадійність і сумніви щодо професійної придатності, що призводить до погіршення ставлення до роботи. Водночас деперсоналізація досягає такого рівня, що вихователі стають байдужими до потреб дітей, сприймаючи їх як джерело додаткового навантаження, а не як індивідуальних особистостей. Це свідчить про глибокий рівень вигорання, який вказує на необхідність негайного втручання, оскільки подальше ігнорування симптомів може спричинити не тільки зниження ефективності роботи, але й проблеми зі здоров'ям [69, с. 350].



Рис. 2.4. Динаміка компонентів вигорання протягом дослідження. Джерело: Результати емпіричного дослідження, проведеного серед вихователів ЗДО в умовах воєнного стану.

Слід зазначити, що поступова динаміка розвитку емоційного вигорання серед вихователів, що брали участь у дослідженні, є показовою для професій, що потребують інтенсивного емоційного залучення. На ранніх етапах працівники здатні мобілізувати власні ресурси та зберігати позитивне налаштування, проте без належної підтримки та можливостей для відновлення з часом ці ресурси вичерпуються. В умовах постійного стресу та обмежених можливостей для професійної підтримки, деперсоналізація та емоційне виснаження стають неминучими етапами на шляху до вигорання. Це особливо актуально для вихователів, які працюють у кризових ситуаціях, таких як воєнний стан, оскільки зовнішні умови значно посилюють тиск і збільшують потребу у швидкому емоційному відновленні.

Отже, динаміка емоційного вигорання серед вихователів має тенденцію до прогресивного зростання на всіх етапах дослідження. На завершальному етапі дослідження вигорання набуває особливо важких проявів, що потребує розробки та впровадження профілактичних заходів, спрямованих на стабілізацію емоційного стану вихователів.

Висновки до розділу 2

Обрані методики, зокрема Масlachівський опитувальник, шкала стресостійкості, опитувальники емоційної регуляції та задоволеності роботою, є валідними і надійними інструментами для дослідження емоційного вигорання серед педагогів в умовах воєнного стану. Кожен із цих інструментів відповідає сучасним стандартам психометричних вимірювань і був перевірений на педагогічних вибірках, що дозволяє вважати його ефективним засобом для вивчення психічного стану педагогів.

Використання цих методик дозволяє отримати об'єктивні дані про рівень емоційного вигорання, стресостійкість, емоційну регуляцію та задоволеність роботою, що є важливими компонентами для розробки профілактичних заходів. Надійність і валідність цих методик забезпечують можливість багаторазового застосування та впевненість у точності отриманих даних.

Згідно з результатами дослідження, можна виділити три основні рівні емоційного вигорання серед вихователів: низький, середній та високий. На низькому рівні емоційного вигорання вихователі зберігають достатньо ресурсів для ефективного виконання професійних обов'язків, відчують себе впевненими у своїй професійній компетентності та не відчують значного емоційного тиску. Як показало дослідження, лише невелика частина вихователів має низький рівень вигорання, що свідчить про загальну високий рівень емоційного навантаження в цій професійній сфері.

Загальний аналіз показує, що вихователі зі значним стажем роботи частіше мають високий рівень вигорання, оскільки тривалий вплив професійного стресу без належної підтримки призводить до накопичення емоційного виснаження. Водночас молоді вихователі можуть також бути схильні до вигорання, особливо якщо не отримують достатньої підтримки з боку адміністрації та колег. Дослідження показало, що один із ключових факторів ризику вигорання — це відсутність належної підтримки в робочому

колективі, яка б допомагала вихователям знижувати стресовий вплив професійних обов'язків і зберігати емоційну рівновагу.

рівні емоційного вигорання серед вихователів варіюються від низького до високого, і значна частина вихователів перебуває на середньому або високому рівні. Це підкреслює необхідність комплексних програм підтримки, спрямованих на зниження рівня вигорання та забезпечення психологічного комфорту вихователів, адже саме це може сприяти підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності та поліпшенню якості догляду за дітьми.

РОЗДІЛ III

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

3.1 Програми підтримки та профілактики вигорання

Психологічна підтримка вихователів у кризових ситуаціях є необхідним елементом програм профілактики емоційного вигорання в закладах дошкільної освіти (ЗДО). В умовах підвищеного стресу, економічної нестабільності або зовнішніх загроз, таких як воєнний стан, вихователі зазнають значного емоційного навантаження, що посилює ризик вигорання. Розробка програм підтримки, спрямованих на зниження стресу і надання необхідних психологічних ресурсів, дозволяє мінімізувати негативні наслідки професійних викликів та покращити емоційне здоров'я працівників.

Одним із ключових аспектів таких програм є надання доступу до професійних консультацій з психологом. Регулярні консультації дозволяють вихователям висловлювати свої емоції, отримувати підтримку та рекомендації з управління стресом. Спілкування з психологом сприяє зниженню емоційного навантаження, особливо в умовах кризових ситуацій, коли вихователі відчують підвищену тривожність і невизначеність щодо майбутнього. Психологічна допомога у форматі індивідуальних консультацій або групових сесій дозволяє вихователям краще усвідомлювати власний емоційний стан, розуміти його причини та знаходити ефективні методи саморегуляції [34, с. 560].

Крім індивідуальної підтримки, важливим елементом є створення груп взаємопідтримки, де вихователі можуть обговорювати свої переживання з колегами, які також зіштовхуються з подібними проблемами. Групи взаємопідтримки сприяють формуванню довірчих відносин між працівниками, що допомагає знизити відчуття ізольованості та покращує командний дух. Відкрите спілкування в таких групах дає змогу вихователям

ділитися власним досвідом подолання стресових ситуацій, обговорювати ефективні стратегії зниження напруження та обмінюватися корисними порадами. Це сприяє емоційному розвантаженню і дозволяє вихователям почуватися підтриманими та зрозумілими у професійному середовищі [34, с. 565].

Для підвищення ефективності програм підтримки в кризових ситуаціях доцільно проводити регулярні тренінги з управління стресом і розвитку навичок саморегуляції. Такі тренінги можуть включати навчання технікам релаксації, медитації, контролю дихання, які допомагають швидко знижувати рівень тривожності та відновлювати емоційний баланс. Навчання навичкам управління стресом дозволяє вихователям краще справлятися з психологічними навантаженнями, зокрема під час кризових ситуацій, коли стресові фактори мають більш тривалий і глибокий вплив на емоційний стан. Психологічні тренінги сприяють зміцненню емоційної стійкості працівників і знижують ризик вигорання в умовах хронічного стресу.

Значну роль у профілактиці емоційного вигорання відіграє також підвищення рівня обізнаності вихователів щодо феномену вигорання, його симптомів та способів профілактики. Організація інформаційних сесій або воркшопів, спрямованих на роз'яснення ознак вигорання і методів боротьби з ним, допомагає вихователям розпізнавати перші ознаки емоційного виснаження та своєчасно вживати заходів. Знання про вигорання, його етапи та фактори ризику дозволяє вихователям краще розуміти власний емоційний стан і вчасно звертатися за підтримкою або змінювати підхід до роботи для запобігання подальшому розвитку цього синдрому [35, с. 567].

Програми соціальної підтримки для вихователів є важливою складовою заходів профілактики емоційного вигорання. Вони створюють умови для зниження рівня стресу, покращують емоційний стан вихователів та сприяють зростанню їхньої професійної задоволеності. Емоційна підтримка з боку колег, керівництва та соціальних інституцій дозволяє вихователям почуватися

захищеними, усвідомлювати свою важливість у колективі та зберігати емоційний баланс навіть в умовах підвищеного навантаження.

Одним із важливих аспектів програм соціальної підтримки є створення умов для підтримуючої взаємодії в колективі. Згуртований колектив забезпечує не лише професійну, але й емоційну підтримку, що є критично важливим для профілактики вигорання. Регулярні колективні обговорення, командні заходи, а також супервізії та консультації з фахівцями допомагають вихователям обмінюватися досвідом, ділитися своїми переживаннями та отримувати поради щодо ефективного подолання стресових ситуацій. Це дозволяє знизити емоційне навантаження, а також створити позитивний психологічний клімат у колективі, що сприяє покращенню настрою та продуктивності працівників [36, с. 572].

Важливим компонентом програм соціальної підтримки є також створення умов для професійного розвитку вихователів. Можливість відвідувати тренінги, курси підвищення кваліфікації та семінари допомагає вихователям розширювати знання та навички, що підвищує їхню впевненість у власній професійній спроможності. Така підтримка не тільки сприяє зростанню професійного рівня, але й знижує ризик виникнення почуття застою і професійної неефективності, які є значущими факторами ризику для емоційного вигорання. Відчуття постійного розвитку та вдосконалення надає вихователям впевненості у своїх силах і допомагає їм зберігати мотивацію до роботи [37, с. 580].

Програми соціальної підтримки можуть також включати матеріальні стимули, спрямовані на підвищення мотивації працівників та забезпечення належного рівня їхнього соціально-економічного добробуту. Дослідження показують, що матеріальні стимули, такі як премії, додаткові відпустки, або гнучкий графік роботи, позитивно впливають на емоційний стан вихователів, знижують рівень стресу та підвищують рівень задоволеності роботою. Підтримка на рівні матеріальних ресурсів дозволяє вихователям почуватися

більш цінованими, що знижує ризик емоційного виснаження та деперсоналізації, характерних для синдрому вигорання.

Крім того, соціальна підтримка з боку керівництва відіграє значну роль у створенні здорового робочого середовища. Керівники, які регулярно підтримують зворотний зв'язок із працівниками, цікавляться їхніми проблемами та активно залучаються до процесів підвищення якості умов праці, сприяють створенню атмосфери довіри і взаємної підтримки. Вихователі, які відчують підтримку з боку керівництва, менше схильні до вигорання, оскільки вони знають, що в разі необхідності отримають допомогу. Регулярні індивідуальні зустрічі з керівниками, можливість обговорити робочі труднощі та запропонувати свої ідеї щодо покращення умов праці допомагають вихователям відчувати себе почутими та цінованими.

Отже, програми соціальної підтримки для вихователів є ключовими для профілактики емоційного вигорання. Вони забезпечують вихователям почуття захищеності та стабільності, створюють умови для професійного зростання та зміцнюють командний дух у колективі, що сприяє підвищенню емоційного благополуччя та знижує ризик вигорання.

Інтервенційні програми для запобігання емоційному вигоранню вихователів закладів дошкільної освіти є важливим інструментом для підтримки їхнього емоційного здоров'я та професійної ефективності. Такі програми розробляються для активного втручання у процес розвитку вигорання, з метою зниження рівня стресу, покращення емоційної стійкості працівників та сприяння створенню позитивного робочого середовища. Ефективні інтервенційні програми орієнтовані на комплексний підхід і враховують різноманітні потреби вихователів у професійній та особистій підтримці.

Одним із основних компонентів інтервенційних програм є навчання вихователів навичкам саморегуляції та управління стресом. У межах таких програм вихователів навчають методам релаксації, контролю дихання, медитації, а також методам усвідомленості, що дозволяє ефективніше

справлятися з напруженням та уникати емоційного виснаження. Практика усвідомленості (mindfulness) допомагає вихователям зосереджуватися на поточному моменті, знижувати тривожність та уникати зайвої емоційної залученості, що є одним із основних чинників вигорання. Результати досліджень показують, що регулярні заняття усвідомленістю сприяють зниженню рівня тривожності, покращенню емоційного самоконтролю та збільшенню стресостійкості вихователів [38, с. 590].

Іншим важливим компонентом є програми когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), які мають за мету допомогти вихователям змінити негативні переконання та установки, що сприяють вигоранню. КПТ-підходи спрямовані на виявлення і зміну деструктивних думок, таких як «я недостатньо компетентний» або «мої зусилля не цінуються». Під час інтервенцій вихователів навчають конструктивних способів мислення, які допомагають їм усвідомлювати свою цінність і позитивний вплив на вихованців. КПТ також сприяє розвитку впевненості у власних силах і дозволяє знизити рівень стресу, пов'язаного з високими професійними вимогами, що позитивно впливає на емоційний стан і запобігає деперсоналізації [39, с. 596].

Інтервенційні програми також можуть включати групові сесії, спрямовані на поліпшення взаємодії у колективі та розвиток соціальної підтримки. Групові тренінги дозволяють вихователям обмінюватися досвідом, ділитися труднощами та шукати колективні рішення для подолання стресових ситуацій. Такі групові заходи сприяють формуванню почуття єдності та підтримки серед колег, що знижує відчуття ізолюваності та сприяє розвитку довірчих стосунків. Спілкування з колегами, які також переживають подібні труднощі, допомагає вихователям краще усвідомлювати свої емоційні реакції та знаходити ефективні стратегії для збереження емоційного балансу.

Для запобігання емоційному вигоранню інтервенційні програми також включають елементи організаційних змін, що сприяють створенню сприятливого робочого середовища. Наприклад, запровадження гнучкого графіка роботи, можливості для додаткового відпочинку та організація

професійних консультацій з психологом сприяють зниженню рівня стресу. Керівництво закладів може запровадити регулярний моніторинг емоційного стану працівників через опитування або інтерв'ю, що дозволяє вчасно виявляти ознаки вигорання і надавати необхідну підтримку. Такі організаційні зміни допомагають зменшити ризик вигорання, оскільки створюють більш комфортні та стабільні умови для роботи.

Таким чином, інтервенційні програми для запобігання емоційному вигоранню є комплексним підходом, який включає психологічні, поведінкові, соціальні та організаційні заходи. Вони допомагають вихователям підвищити стресостійкість, розвинути навички саморегуляції та забезпечити позитивне середовище на роботі, що в цілому сприяє зниженню ризику вигорання і підтримці їхнього емоційного благополуччя.

Співпраця з професійними психологами є важливим компонентом програм з профілактики емоційного вигорання серед вихователів закладів дошкільної освіти. Психологічна підтримка допомагає працівникам ефективніше долати стресові ситуації, розвивати навички емоційної стійкості та покращувати загальне психоемоційне здоров'я, що позитивно впливає на їхню професійну ефективність та знижує ризик вигорання.

Одним з основних елементів співпраці з професійними психологами є організація індивідуальних консультацій для вихователів. Психологічні консультації дозволяють працівникам обговорити свої емоційні проблеми, отримати професійні рекомендації щодо управління стресом та знайти підтримку в кризових ситуаціях. Індивідуальна робота з психологом допомагає вихователям краще розуміти власні емоційні реакції та потреби, що знижує ймовірність накопичення стресу та зменшує ризик емоційного виснаження. Вихователі, які регулярно звертаються до психолога, частіше відчують себе емоційно стійкими та впевненими у своїй професійній ролі, що позитивно впливає на їхню мотивацію до роботи [40, с. 605].

Крім індивідуальних консультацій, значну роль відіграють групові сесії з психологом, які сприяють розвитку підтримуючого середовища в колективі.

Групові сесії дозволяють вихователям ділитися власними емоційними викликами та стратегіями подолання стресу, отримувати зворотний зв'язок від колег та відчувати, що вони не самотні у своїх труднощах. Участь у групових зустрічах з професійним психологом допомагає вихователям краще розуміти специфіку емоційного вигорання, його симптоми та способи профілактики. Це сприяє формуванню колективного досвіду боротьби з вигоранням та розвитку відносин підтримки серед вихователів [41, с. 610].

Співпраця з психологами також може включати проведення тренінгів та семінарів з розвитку навичок саморегуляції, усвідомленості (mindfulness), управління емоціями. На цих тренінгах вихователі вчаться усвідомлювати свої емоції, справлятися з негативними переживаннями та відновлювати емоційний баланс. Наприклад, під час тренінгів з усвідомленості працівники опановують методи глибокого дихання, медитації, які допомагають знижувати рівень тривожності та напруження. Це є важливим елементом профілактики вигорання, оскільки навички саморегуляції дозволяють вихователям залишатися психологічно стабільними навіть в умовах підвищеного стресу.

Особливо важливим є залучення професійних психологів у кризових ситуаціях, таких як воєнний стан чи соціально-економічні труднощі. Психологи можуть проводити кризові інтервенції та надавати вихователям термінову емоційну підтримку, яка допомагає знизити рівень тривожності та відчуття безнадійності. У таких ситуаціях психологічна підтримка дозволяє вихователям зберігати емоційну рівновагу та продовжувати виконувати професійні обов'язки навіть у складних обставинах. Залучення психологів для роботи з вихователями під час криз також сприяє запобіганню довготривалих наслідків стресу та вигорання, забезпечуючи своєчасну допомогу і підтримку.

3.2. Практичні рекомендації для адміністрацій ЗДО та психологів

Організаційні заходи для зниження рівня стресу серед вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) є ключовою частиною практичних рекомендацій для адміністрацій та психологів, які займаються підтримкою працівників у цих установах. Зважаючи на високий рівень емоційного навантаження, постійні професійні виклики та часто несприятливі умови праці, необхідно створювати такі умови, які сприятимуть зниженню стресу та підвищенню емоційної стійкості працівників. Це не тільки зменшує ризик емоційного вигорання, але й позитивно впливає на якість догляду за дітьми та загальну атмосферу у ЗДО.

Першим організаційним заходом є запровадження гнучкого графіка роботи, який дозволяє вихователям ефективніше розподіляти свої робочі години, враховуючи індивідуальні потреби та обставини. Наприклад, створення можливостей для додаткових перерв або можливості працювати за змінним графіком допомагає вихователям краще керувати своїм часом, уникати перевантаження і виділяти час для відновлення. Гнучкий графік є особливо корисним у періоди підвищеного навантаження або в умовах стресу, наприклад, під час кризових ситуацій. Завдяки можливості адаптувати графік до особистих потреб вихователі отримують більше можливостей для відпочинку та зниження рівня напруженості [42, с. 620].

Додатковим заходом для зниження стресу є організація регулярних тренінгів з управління стресом, на яких вихователі можуть отримати практичні навички щодо подолання емоційного навантаження. Тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, усвідомленості (mindfulness), медитації та релаксації, допомагають працівникам навчитися контролювати свої емоції, знижувати рівень тривожності і покращувати загальний емоційний стан. Підтримка розвитку таких навичок є важливою, оскільки вона дозволяє вихователям не тільки краще справлятися зі стресом на робочому місці, але й підтримувати емоційний баланс поза роботою, що також сприяє зниженню ризику вигорання [43, с. 628].

Організація зон відпочинку в приміщеннях ЗДО також є важливим кроком для забезпечення комфортних умов праці. Спеціально облаштовані зони для відпочинку дозволяють вихователям відновлюватися протягом робочого дня, знижуючи рівень стресу та фізичної втоми. У цих зонах працівники можуть провести кілька хвилин у спокійній атмосфері, що допомагає знизити емоційне напруження і перезавантажитися перед поверненням до роботи з дітьми. Дослідження показують, що наявність зон відпочинку позитивно впливає на продуктивність і загальне задоволення роботою, оскільки працівники мають можливість ефективно відновлювати свої емоційні ресурси протягом робочого дня.

Адміністраціям ЗДО також рекомендується організовувати регулярний моніторинг емоційного стану вихователів. Це можна реалізовувати шляхом проведення анонімних опитувань або коротких інтерв'ю, які допомагають виявляти рівень стресу та перші ознаки вигорання серед працівників. Такий підхід дозволяє адміністрації своєчасно реагувати на проблеми, виявляти працівників, яким потрібна додаткова підтримка, та впроваджувати необхідні заходи для зниження стресу. Моніторинг емоційного стану також демонструє працівникам, що їхні проблеми та добробут є важливими для керівництва, що сприяє зміцненню довіри до адміністрації.

Отже, організаційні заходи, такі як гнучкий графік роботи, тренінги з управління стресом, облаштування зон відпочинку та моніторинг емоційного стану, є ефективними інструментами для зниження рівня стресу серед вихователів. Ці заходи дозволяють адміністраціям створювати сприятливі умови для роботи, знижувати ризик вигорання та покращувати емоційне благополуччя працівників, що позитивно впливає на загальний клімат у закладі та якість взаємодії з дітьми.

Розробка та впровадження політик підтримки емоційного здоров'я серед вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) є важливим кроком для зниження рівня емоційного вигорання, покращення професійної задоволеності та підвищення ефективності роботи працівників. Політики підтримки

емоційного здоров'я створюють рамкові умови для запобігання стресу та вигоранню, забезпечуючи вихователям стабільне та безпечне середовище для роботи, яке враховує їхні психологічні потреби та підтримує емоційне благополуччя.

Основним елементом таких політик є створення стандартів для забезпечення психологічної підтримки вихователів. Це може включати запровадження регулярних консультацій з психологом, доступних для всіх працівників, що дозволить вихователям звертатися за допомогою в будь-який момент, коли вони відчують потребу. Регулярна співпраця з психологами сприяє не лише підтримці емоційного здоров'я, але й своєчасному виявленню ознак стресу або вигорання, що дозволяє ефективно реагувати на ці проблеми на ранніх етапах. Наприклад, наявність стандартів, які зобов'язують заклад забезпечувати психологічну підтримку, гарантує, що вихователі не залишаться наодинці зі своїми проблемами, що значно знижує ризик емоційного виснаження [44, с. 635].

Важливим аспектом політик емоційної підтримки є розробка інструментів для профілактики вигорання, таких як тренінги з розвитку стресостійкості, навичок саморегуляції та методів управління емоціями. Включення таких тренінгів у обов'язкові заходи для всіх працівників сприяє розвитку емоційної стійкості та допомагає вихователям навчитися ефективно долати стресові ситуації. Наприклад, навички управління емоціями дозволяють вихователям краще справлятися з професійними викликами, що знижує ризик деперсоналізації та втрати мотивації до роботи. Обов'язкові тренінги та семінари, включені в політику закладу, створюють для працівників необхідну базу знань і навичок, що є ефективною профілактикою вигорання [45, с. 641].

Розробка політик підтримки емоційного здоров'я включає також заходи для поліпшення умов праці, зокрема, зменшення надмірного навантаження на вихователів і забезпечення можливостей для відпочинку та відновлення. Це може включати регламентацію робочого часу, обмеження понаднормових

годин та забезпечення додаткових перерв. Політики, які враховують баланс між роботою і відпочинком, дозволяють вихователям ефективніше відновлювати свої ресурси і зменшують ризик вигорання, оскільки забезпечують достатній час для відпочинку. Наприклад, обмеження тривалості робочого дня та підтримка гнучкого графіка є заходами, які значно знижують рівень стресу та забезпечують більш сприятливі умови для професійної діяльності.

Крім того, політики підтримки емоційного здоров'я повинні включати механізми соціальної підтримки, такі як групи взаємодопомоги серед працівників, де вихователі можуть ділитися досвідом та отримувати підтримку від колег. Організація регулярних групових зустрічей або супервізій допомагає вихователям відчувати себе частиною команди, знижує рівень ізолюваності та створює умови для емоційного розвантаження. Такі заходи сприяють розвитку атмосфери довіри та підтримки у колективі, що позитивно впливає на емоційний стан вихователів і знижує ризик вигорання. Включення таких механізмів до політик закладу підвищує загальну стресостійкість працівників та забезпечує належний рівень соціальної підтримки.

Отже, розробка та впровадження політик підтримки емоційного здоров'я забезпечують вихователям не тільки стабільне та безпечне робоче середовище, але й надають необхідні ресурси для підтримки їхнього емоційного благополуччя. Стандарти психологічної підтримки, тренінги з управління емоціями, поліпшення умов праці та розвиток соціальної підтримки є ефективними заходами для профілактики емоційного вигорання і підвищення загальної задоволеності роботою серед працівників ЗДО.

Заходи для підвищення мотивації та залучення до роботи серед вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) є важливим елементом у профілактиці емоційного вигорання, оскільки високий рівень мотивації та залученості допомагає зберегти професійну задоволеність і покращує якість роботи. Професійна мотивація не тільки підтримує працівників у виконанні

щоденних завдань, але й сприяє їхньому особистісному розвитку, допомагає долати стресові ситуації та підтримує високу якість догляду за дітьми.

Першим заходом для підвищення мотивації є створення умов для професійного зростання та розвитку. Забезпечення можливостей для підвищення кваліфікації, участі в тренінгах, семінарах і конференціях дозволяє вихователям відчувати, що їхня робота ціниться, а їхній розвиток є важливим для адміністрації. Програми з професійного розвитку дають змогу працівникам розширювати свої знання і навички, що підвищує їхню впевненість у власній компетентності. Наприклад, адміністрація може організувати участь у спеціалізованих семінарах з педагогіки або психології, де вихователі зможуть дізнатися про нові методи виховання та управління емоційним станом дітей, що також сприяє підвищенню рівня їхньої залученості та мотивації до роботи [46, с. 650].

Значущим інструментом для підвищення мотивації є визнання та заохочення досягнень вихователів. Працівники, які відчують себе цінованими та поміченими, з більшою ймовірністю демонструють високу мотивацію та емоційну залученість. Це може бути реалізовано через публічне визнання досягнень, надання премій або інших видів заохочення, таких як додаткові дні відпустки або підвищення у посаді. Наприклад, адміністрація може запровадити щомісячні або щоквартальні нагороди для вихователів, які показали високу професійну результативність або створили інноваційні підходи у вихованні. Такий підхід сприяє формуванню атмосфери підтримки і визнання, що підвищує загальний рівень задоволеності роботою серед вихователів [47, с. 656].

Одним із важливих заходів є також створення позитивного робочого середовища, яке сприяє залученості працівників. Позитивний клімат у колективі, заснований на довірі, взаємопідтримці та відкритості, допомагає вихователям почуватися комфортно і безпечно на робочому місці. Адміністрація може сприяти розвитку командного духу, організовуючи спільні заходи, такі як корпоративні зустрічі, командні будівельні тренінги та

спільні святкування. У таких умовах вихователі відчуваються частиною команди, що підвищує їхню мотивацію та емоційну залученість у роботу з дітьми. Позитивний робочий клімат знижує стрес і сприяє емоційному здоров'ю, оскільки вихователі отримують підтримку не лише від адміністрації, а й від колег.

Також ефективним заходом є забезпечення соціальної підтримки через регулярне зворотне зв'язування. Керівники можуть проводити індивідуальні бесіди з вихователями, під час яких надають конструктивний зворотний зв'язок про результати роботи, обговорюють досягнення та надають рекомендації для подальшого розвитку. Зворотний зв'язок, орієнтований на розвиток, допомагає вихователям відчути підтримку з боку керівництва та підвищує їхнє почуття значущості в колективі. Вихователі, які мають регулярний зворотний зв'язок із керівництвом, частіше відчувають мотивацію до самовдосконалення, оскільки бачать, що їхній розвиток є важливим для організації.

Таким чином, заходи для підвищення мотивації та залученості вихователів, такі як професійний розвиток, визнання досягнень, формування позитивного клімату та зворотний зв'язок, є важливими складовими успішної профілактики вигорання. Вони допомагають вихователям зберігати емоційний баланс, підвищують задоволеність роботою і сприяють підтримці високої якості роботи з дітьми в умовах дошкільної освіти.

Проведення тренінгів з управління стресом для персоналу закладів дошкільної освіти (ЗДО) є ефективним інструментом для профілактики емоційного вигорання вихователів, зниження рівня стресу та покращення загального психоемоційного стану працівників. Стрес на робочому місці, пов'язаний з високим емоційним навантаженням, інтенсивною взаємодією з дітьми та відповідальністю за їхнє благополуччя, може призводити до швидкого виснаження ресурсів вихователів. Тому регулярні тренінги з управління стресом сприяють розвитку навичок саморегуляції, підвищують

рівень стресостійкості працівників і допомагають їм ефективніше виконувати свої професійні обов'язки.

Першим ключовим аспектом таких тренінгів є навчання працівників технікам релаксації та відновлення. Практика релаксаційних технік, таких як глибоке дихання, прогресивне м'язове розслаблення та медитація, дозволяє вихователям швидко знижувати рівень напруження, як під час роботи, так і поза нею. Під час тренінгів працівники вчаться застосовувати ці техніки в умовах стресу, що є важливим для їхнього емоційного здоров'я. Дослідження показують, що регулярне використання технік релаксації значно покращує самопочуття вихователів, допомагає запобігти накопиченню стресу та знижує ризик емоційного вигорання [48, с. 670].

Другий компонент тренінгів — розвиток навичок усвідомленості (mindfulness), які допомагають вихователям залишатися зосередженими на поточному моменті, знижувати тривожність та контролювати емоції. Практики усвідомленості дозволяють працівникам краще розуміти свої емоційні реакції, що допомагає запобігати стресовим зривам і підтримувати емоційний баланс. Усвідомленість також сприяє розвитку емпатії та позитивного ставлення до роботи з дітьми, що є важливим для створення доброзичливої атмосфери у колективі. Учасники тренінгів відзначають, що практика усвідомленості допомагає їм зменшувати внутрішнє напруження і краще справлятися з професійними викликами [49, с. 675].

Когнітивно-поведінковий підхід також є важливою складовою тренінгів з управління стресом. Він передбачає навчання працівників змінювати негативні установки та думки, які можуть сприяти підвищенню рівня стресу. Наприклад, вихователі можуть навчитися розпізнавати деструктивні переконання, такі як «я маю бути ідеальним» або «я не можу дозволити собі помилок», і замінювати їх більш конструктивними, такими як «я роблю все можливе в даних обставинах». Це допомагає працівникам зменшувати рівень самокритики, підвищує впевненість у собі та підтримує мотивацію до роботи.

Після таких тренінгів вихователі частіше демонструють здатність контролювати свої емоції, знижуючи вплив стресу на їхнє самопочуття.

Практичним елементом тренінгів з управління стресом є навчання працівників методам тайм-менеджменту, що дозволяє ефективніше організовувати робочий процес і уникати перевантаження. Вихователі часто зіштовхуються з необхідністю одночасно виконувати кілька завдань, що призводить до підвищеного рівня стресу. Тому навички тайм-менеджменту, такі як розподіл пріоритетів, планування та управління часом, дозволяють працівникам знижувати рівень стресу, уникати емоційного виснаження та підтримувати високу продуктивність. Вихователі, які проходять тренінги з тайм-менеджменту, можуть краще розподіляти свій робочий час, що знижує навантаження і дає більше можливостей для відпочинку.

Висновки до розділу 3

Програми психологічної підтримки, що включають індивідуальні та групові консультації, тренінги з управління стресом та інформаційні сесії, є необхідними для зниження рівня емоційного вигорання серед вихователів. Такі програми сприяють емоційному благополуччю працівників, допомагають справлятися з професійними викликами в умовах криз та забезпечують високий рівень професійної ефективності й задоволення роботою.

Співпраця з професійними психологами є ключовою складовою профілактики емоційного вигорання серед вихователів. Індивідуальні консультації, групові сесії, тренінги з розвитку навичок саморегуляції та кризові інтервенції забезпечують вихователям необхідну психологічну підтримку, яка допомагає зберегти емоційне здоров'я та підвищує стресостійкість працівників, сприяючи таким чином створенню здорового та ефективного робочого середовища.

Тренінги з управління стресом, які включають релаксаційні техніки, розвиток усвідомленості, когнітивно-поведінкові методи та навички тайм-

менеджменту, є ефективними заходами для підвищення емоційної стійкості вихователів. Такі тренінги допомагають працівникам краще справлятися зі стресом, зберігати емоційний баланс і покращують їхню загальну задоволеність роботою, що є важливим для профілактики емоційного вигорання.

Практичні рекомендації для адміністрацій закладів дошкільної освіти (ЗДО) та психологів є важливим інструментом для запобігання емоційному вигоранню серед вихователів та інших працівників закладів. Ось кілька ключових напрямків, які мають бути враховані в практичній діяльності:

1. Організація підтримки та профілактики стресу: Адміністрація ЗДО має створити систему психологічної підтримки для своїх працівників. Це можуть бути регулярні консультації з психологами, тренінги з управління стресом, розвивальні заняття з майндфулнесу або релаксації. Психологи мають активно працювати з педагогічним колективом, надаючи індивідуальні та групові консультації.

2. Покращення робочих умов: Важливо забезпечити вихователів адекватними умовами для виконання їх професійних обов'язків. Це включає зменшення навантаження, забезпечення гнучкості робочого графіка, особливо в складних умовах, таких як воєнний стан, і створення можливості для відпочинку та відновлення.

3. Навчання та розвиток емоційної стійкості: Програми, спрямовані на підвищення емоційної стійкості та психологічної грамотності, повинні бути впроваджені у щоденну практику. Це включає тренінги з розвитку емоційної інтелігентності, навичок комунікації, управління конфліктами та зміцнення психічного здоров'я.

4. Стимулювання командної роботи та підтримки серед колег: Важливо сприяти формуванню підтримуючого та згуртованого колективу, де кожен працівник відчуває себе частиною команди. Створення атмосфери взаємодопомоги, регулярні зустрічі для обговорення проблем, зниження

конкуренції та формування спільних цілей є важливими аспектами профілактики вигорання.

5. Визнання досягнень і мотивація: Визнання успіхів працівників, подяки за їхнє старання та досягнення можуть значно підвищити рівень мотивації та знизити ризик емоційного вигорання. Потрібно регулярно проводити заходи, спрямовані на заохочення та нагородження, а також створювати можливості для професійного розвитку.

6. Забезпечення доступу до ресурсів: Адміністрація має організувати доступ до ресурсів для самодопомоги, таких як книги, онлайн-курси, психоосвітні матеріали, що допомагають зменшити стрес і покращити психологічний стан працівників.

Таким чином, запровадження практичних рекомендацій для адміністрацій ЗДО та психологів допоможе створити здорову атмосферу на робочому місці, знизити ризик емоційного вигорання серед працівників та покращити загальний рівень їхнього професійного і особистого благополуччя. Комплексний підхід до підтримки працівників має стати пріоритетом для кожної освітньої установи, оскільки лише за таких умов можна забезпечити ефективну роботу та високий рівень взаємодії в колективі.

ВИСНОВКИ

У межах дослідження було досягнуто основної мети – визначено особливості проявів емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) під час воєнного стану, а також розроблено заходи для його профілактики та подолання.

Емоційне вигорання є складним психоемоційним станом, який розвивається в результаті хронічного стресу, надмірного навантаження та відсутності достатньої підтримки. Воно проявляється в трьох основних компонентах: виснаженні емоційних ресурсів, деперсоналізації (відчуття відчуження та негативного ставлення до інших) та зниженні особистісних досягнень. Це явище особливо актуальне в професіях, що передбачають високий рівень взаємодії з людьми, таких як вихователі, медичні працівники, вчителі, соціальні працівники.

Психологічні аспекти емоційного вигорання включають не тільки індивідуальні, але й соціальні фактори, такі як відсутність належної підтримки з боку колег, керівництва чи соціуму в цілому. Вигорання часто супроводжується відчуттям безнадійності, апатії та відчуження від своїх обов'язків і колег, що значно погіршує якість професійної діяльності та особисте благополуччя.

Вигорання вихователів є результатом взаємодії численних чинників, які потребують комплексного підходу для їх мінімізації. Створення підтримуючого робочого середовища, удосконалення організації праці, професійне навчання, а також увага до психологічного благополуччя вихователів можуть значно знизити ризик вигорання та покращити якість освітнього процесу.

У вибірку включені педагоги, які працюють у різних умовах — від добре забезпечених закладів до тих, де відсутні необхідні засоби для підтримки навчального процесу. Це дозволяє оцінити, як рівень забезпеченості ресурсами впливає на рівень емоційного вигорання. Зокрема,

педагоги з обмеженим доступом до навчальних матеріалів та технологій стикаються з додатковими труднощами, що може підвищувати їхній рівень емоційного виснаження.

Таким чином, вибірка дослідження, сформована в умовах воєнного стану, враховує ряд специфічних факторів, які впливають на рівень емоційного вигорання педагогів. Врахування географічного розташування, соціальної підтримки, рівня стресостійкості, професійного навантаження, сімейного статусу та доступу до ресурсів дозволяє створити максимально репрезентативну вибірку, яка відображає реальні умови, в яких перебувають педагоги.

Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано три методики, які забезпечують комплексний підхід до аналізу емоційного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів. Кожна з методик спрямована на вивчення певного аспекту вигорання, що дозволяє отримати повну картину цього явища.

1. Опросник емоційного вигорання
2. Опитувальник особистісної тривожності Спілбергера–Ханіна
3. Анкета соціально-демографічних характеристик

Використання наведених методик забезпечує комплексний підхід до дослідження. Опросник Маслач дозволяє виявити загальний рівень емоційного вигорання та його ключові компоненти, опитувальник Спілбергера–Ханіна дає змогу оцінити вплив особистісних рис на цей процес, а анкета соціально-демографічних характеристик сприяє розумінню впливу зовнішніх факторів. Така інтеграція методик дозволяє отримати багатовимірні дані для аналізу й обґрунтування висновків.

Результати емпіричного дослідження показали, що рівень емоційного вигорання серед вихователів у кризових умовах воєнного часу значно підвищується. Особливо помітними є прояви емоційного виснаження, що виражаються у формі хронічної втоми, апатії, зниження мотивації та схильності до депресивних станів. Крім того, рівень вигорання залежить від

соціально-демографічних чинників, таких як вік, стаж роботи та сімейний стан.

На основі отриманих даних розроблено практичні рекомендації, які охоплюють три рівні профілактики:

1. **На рівні організації** – покращення умов праці, запровадження психологічної підтримки з боку адміністрації, організація програм профілактики стресу та сприяння професійному зростанню.
2. **На особистісному рівні** – розвиток навичок емоційної саморегуляції, стресостійкості та ефективного відновлення через участь у тренінгах, консультаціях або самотійну практику.
3. **На соціальному рівні** – створення атмосфери взаємодопомоги у колективі, поліпшення психологічного клімату, а також ефективна комунікація з батьками і колегами.

Практична цінність дослідження полягає у можливості застосування запропонованих рекомендацій у ЗДО, що сприятиме зменшенню емоційного вигорання вихователів, зміцненню їхнього психологічного здоров'я та підвищенню якості роботи з дітьми.

Програми підтримки та профілактики емоційного вигорання є важливими інструментами для забезпечення психоемоційного здоров'я працівників, особливо в умовах підвищеного стресу, таких як воєнний стан чи кризові ситуації. Ефективні програми мають бути спрямовані на зниження рівня стресу, покращення емоційної регуляції та відновлення професійного ресурсу.

Основними напрямками таких програм є:

1. Психологічна підтримка: організація індивідуальних та групових консультацій, тренінгів на розвиток стресостійкості, а також доступ до психотерапевтів або кризових психологів.
2. Розвиток навичок саморегуляції та емоційної стійкості: програми навчання технік релаксації, медитації, йоги, майндфулнесу та інших методів, що сприяють зниженню рівня стресу та розвитку емоційної стійкості.

3. Покращення організації праці: забезпечення оптимальних умов праці, розподіл навантаження, створення можливості для перерв, відновлення фізичної та психологічної енергії.

4. Розвиток підтримки в колективі: створення дружнього, підтримуючого середовища, де колеги та керівництво активно взаємодіють та допомагають один одному.

Важливою складовою є також створення довгострокових стратегій профілактики вигорання, зокрема організація програм з розвитку лідерських якостей у керівників, що дозволить їм ефективно підтримувати своїх підлеглих та знижувати ризики вигорання в колективі.

Таким чином, для ефективного подолання емоційного вигорання необхідний комплексний підхід, що включає профілактичні заходи, підтримку та створення сприятливих умов для відновлення. Лише за таких умов можна забезпечити високий рівень професіоналізму та емоційного благополуччя працівників, що позитивно впливатиме на якість їхньої діяльності та на загальну атмосферу в організації.

Таким чином, дослідження підтвердило, що емоційне вигорання є важливою проблемою у діяльності вихователів під час кризових ситуацій, таких як війна. Комплексний підхід до профілактики цього явища дозволяє не лише зберегти психологічне благополуччя працівників, а й підвищити ефективність їхньої професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аліна С. О. Соціальні фактори, що впливають на вигорання в професії вчителя *Освіта і психологія*. 2021. Т. 2. С. 15–21.
2. Андрєєва Г.М., Головка П.В. Психологія в умовах криз. Київ: Академія, 2020. 210 с.
3. Андрущенко В.О. Психодіагностика вигорання у вихователів. *Наукові записки з психології*. 2022. № 2. С. 42–54.
4. Антонова Н.С. Профілактика емоційного вигорання у вихователів ЗДО. *Збірник наукових праць конференції «Психологія здоров'я»*. Полтава, 2020. С. 23–27.
5. Бабенко Т. М. Психологічні особливості вигорання у службовців державних органів. *Науковий вісник*. 2022. Т. 14. С. 72–79.
6. Бардин К.С., Іванова Л.В. Управління стресом у професійній діяльності. Одеса: Печатний дім, 2017. 160 с.
7. Баришева Н.В. Психологічні аспекти професійного вигорання. Львів: Піраміда, 2020. 140 с.
8. Білан Н.В. Криза у професійній діяльності вихователя. Київ: Світ, 2017. 210 с.
9. Бондар О.В. Особливості емоційного вигорання педагогів. *Психологія і сучасність*. 2021. № 3. С. 30–41.
10. Бондаренко Н. А. Професійне вигорання: психо-соціальний аспект. *Науковий вісник*. 2018. № 4. С. 112–119.
11. Бондаренко П.М. Основи психодіагностики стресу. Харків: Ранок, 2017. 150 с.
12. Вдовиченко О. І. Моделі профілактики професійного вигорання у медичних працівників. *Збірник наукових праць*. 2022. Т. 14. С. 67–74.
13. Власенко А. А. Професійне вигорання: теоретичні основи та практичні рекомендації. *Психологічна наука*. 2020. Т. 7. С. 45–52.

14. Герасименко В.І. Психологія емоційного стану працівників освіти. Київ: Академія, 2019. 220 с.
15. Глухова Т.П. Психологія кризи: теорія та практика. Запоріжжя: Видавництво ЗНУ, 2016. 175 с.
16. Гончаренко О. О. Стратегії подолання професійного вигорання в медичній сфері. *Сучасні проблеми медицини*. 2023. Т. 8. С. 21–28.
17. Гончарук С. В. Соціальні фактори, що впливають на професійне вигорання. *Соціологічні дослідження*. 2020. № 3. С. 45–53.
18. Громова О.Ю. Адаптація до емоційного вигорання серед педагогів. *Психологія та суспільство*. 2020. № 5. С. 15–28.
19. Гудков О.Ю. Вплив соціальних криз на емоційне здоров'я вихователів. Київ: Наукова думка, 2019. 210 с.
20. Дзюба С. В. Вплив організаційного клімату на професійне вигорання. *Управління організаціями*. 2021. № 4. С. 34–41.
21. Дмитренко Л.П. Методи боротьби зі стресом у кризових умовах. *Журнал психології та педагогіки*. 2019. № 4. С. 23–33.
22. Дмитрієв С.В. Подолання стресу в умовах соціальних криз: роль психологічної підтримки. *Тези конференції «Психологія кризових станів»*. Чернівці, 2021. С. 65–70.
23. Дуброва А. О. Вплив професійного вигорання на якість життя працівників. *Економічні та соціальні трансформації*. 2021. Т. 6. С. 89–95.
24. Дуброва Л.В. Психологія вигорання у професійній діяльності. Запоріжжя: Клас, 2018. 205 с.
25. Остромов О. Б. Вплив професійного вигорання на якість роботи службовців. *Актуальні проблеми управління*. 2022. Т. 12. С. 25–32.
26. Петренко Т. М. Психологічні фактори профілактики вигорання. *Вісник психології*. 2023. Т. 9. С. 44–51.
27. Петрова Л. С. Соціально-психологічні аспекти вигорання в професійній діяльності. *Соціальні дослідження*. 2022. № 5. С. 44–50.

28. Пилипенко А.О. Емоційне вигорання: причини та наслідки. *Психологічні записки*. 2020. № 1. С. 40–48.
29. Поліщук С.В. Психологічна підтримка вихователів: практика та теорія. Одеса: Астрон, 2019. 175 с.
30. Прокопенко О.С. Стратегії профілактики стресу у професійній діяльності. Львів: ЛНУ, 2020. 190 с.
31. Радченко Н.В. Психологічні аспекти подолання вигорання. *Психологічний дискурс*. 2021. № 3. С. 5–13.
32. Романенко А. С. Розвиток професійної стійкості у контексті профілактики вигорання. *Психологія праці та організаційна психологія*. 2020. Т. 3. С. 27–34.
33. Юрчук О.В. Професійне вигорання: психологічні аспекти і методи подолання. *Науковий вісник*. 2023. № 2. С. 27–35.
34. Яворська Н. Р. Дослідження професійного вигорання у працівників соціальних служб. *Науковий вісник НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2022. Т. 20. С. 88–96.
35. Якимова О. І. Психологічні аспекти управління професійним вигоранням у комунікаційній сфері. *Комунікація та суспільство*. 2023. Т. 12. С. 33–40.
36. Яковенко І.М. Соціальна підтримка як фактор профілактики вигорання у вихователів. *Вісник психології*. 2022. № 4. С. 45–52.
37. Яковенко О. І. Психологічні аспекти стресу та вигорання на робочому місці. *Психологічна наука*. 2021. Т. 9. С. 16–23.
38. Яковлева О. В. Професійне вигорання в медичних працівників: причини, наслідки та рекомендації. *Науковий вісник*. 2020. Т. 12. С. 57–65.
39. Яковлєв С. А. Стратегії профілактики вигорання в державному управлінні. *Державне управління: досвід, аналіз, перспективи*. 2020. Т. 6. С. 50–58.
40. Якубенко А. Г. Розвиток емоційного інтелекту як запобігання професійному вигоранню. *Вісник психології*. 2021. Т. 11. С. 99–107.

41. Яременко І. М. Професійне вигорання: чинники та наслідки. *Вісник Національної академії державного управління*. 2021. Т. 12. С. 34–41.
42. Яременко Н. П. Соціально-психологічні чинники вигорання: сучасні дослідження та практика. *Психологічний журнал*. 2023. Т. 15. С. 32–40.
43. Яременко Т. М. Професійне вигорання в сфері державного управління: аналіз факторів та стратегій подолання. *Державне управління: теорія та практика*. 2021. Т. 7. С. 89–97.
44. Ярославська О. А. Вплив професійного вигорання на якість життя. *Актуальні проблеми соціальної роботи*. 2022. Т. 10. С. 105–113.
45. Ярошенко І. В. Соціальні чинники, що впливають на професійне вигорання: порівняльний аналіз. *Соціальна психологія*. 2023. Т. 5. С. 60–68.
46. Яснопольська І. В. Дослідження впливу стресу на професійне вигорання у педагогів. *Психологічні аспекти освіти*. 2021. № 3. С. 34–40.
47. Яценко Н.Ю. Психологічні особливості професійного вигорання у працівників соціальної сфери. *Наукові записки*. 2020. Т. 12. С. 23–30.
48. **Закон України «Про освіту»:** Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2017. № 38–39. Ст. 380. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 25.11.2024).
49. **Закон України «Про дошкільну освіту»:** Закон України від 11.07.2001 № 2628-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 49. Ст. 259. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14> (дата звернення: 25.11.2024).
50. **Закон України «Про правовий режим воєнного стану»:** Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 28. Ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 25.11.2024).
51. **Постанова Кабінету Міністрів України «Про організацію освітнього процесу в умовах воєнного стану»:** Постанова КМУ від 24.03.2022 № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2022-%D0%BF> (дата звернення: 25.11.2024).

52. **Лист Міністерство освіти і науки України. Інформація щодо організації інклюзивного навчання в закладах освіти: лист від 03.08.2023 № 1/11479-23** URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/inkluzyvne-navchannya/2023/08/04/Lyst.MON-1.11479-23.vid.03.08.2023-1.pdf>

(дата звернення: 25.11.2024).

53. **Конвенція про права дитини: Прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20.11.1989.** URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021

(дата звернення: 25.11.2024).