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

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри
Олена БЛАШКОВА
«25» грудня 2024р.

«ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОСОЦІЛЬНОЇ ПІТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ»

Кваліфікаційна робота
здобувачки вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Практична психологія»
Воробйової Наталії Олександрівни
Науковий керівник:
Шахов В.В., кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології
Рецензент:
Олена Хаджинова, д.е.н., професор, в.о. ректора ДВНЗ «ПДТУ»

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою 95 А / відмінно
Секретар ЕК
Ольга РЕБРО
«16 » січня 2025р

Київ – 2025

Зміст

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ 6

1.1. Психосоціальна підтримка: сутність, види та значення в сучасних умовах. 6

1.2. Особливості роботи працівників освітніх закладів: психосоціальні аспекти, сучасні моделі та підходи до організації психосоціальної підтримки в освітніх установах 16

1.3. Зарубіжний досвід психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів. 37

Висновки до розділу 1 42

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ 44

2.1. Характеристика освітніх закладів Слов'янської міської громади 44

2.2. Психосоціальні фактори, що впливають на працівників освітніх закладів. 47

2.3. Дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів та його результати. Виявлення основних проблем та викликів у наданні психосоціальної підтримки 51

Висновки до розділу 2 62

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИІКВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ 64

3.1. Стратегії підвищення ефективності психосоціальної підтримки в освітніх закладах 64

3.2. Програма заходів щодо покращення психосоціальної підтримки на рівні територіальної громади 68

3.3. Роль адміністрації та педагогічного колективу у забезпеченні психосоціального благополуччя працівників 72

Висновки до розділу 3 80

ВИСНОВКИ 82

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 85

ДОДАТКИ 92

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена зростаючою роллю освіти у розвитку суспільства та необхідністю забезпечення психологічного благополуччя працівників освітніх закладів в умовах постійних змін та викликів сучасного світу. Освітяни, як ключові учасники формування майбутнього покоління, зазнають значного психосоціального навантаження, що може негативно впливати на їхнє професійне та особисте життя. Особливо гостро ця проблема постає в контексті територіальних громад, де ресурси для підтримки працівників освіти можуть бути обмеженими.

Психосоціальна підтримка працівників освітніх закладів територіальної громади має свої специфічні риси, зумовлені контекстом місцевого середовища, соціальною структурою громади та особливостями освітнього процесу.

Працівники освітніх закладів в територіальних громадах часто мають тісні зв’язки з місцевою спільнотою. Це може створювати як підтримку, так і додатковий стрес, оскільки вчителі можуть відчувати тиск з боку батьків та громади. Психосоціальна підтримка повинна враховувати ці фактори, пропонуючи механізми, які допомагають працівникам справлятися з соціальним тиском і підвищувати їхню стресостійкість.

Освітяни часто працюють у складних умовах, стикаючись із проблемами, такими як недостатнє фінансування, великі навантаження та зміни в освітній політиці. Це може призводити до емоційного вигорання. Психосоціальна підтримка в таких умовах має включати програми профілактики вигорання, тренінги з управління стресом та групи підтримки, де вчителі можуть ділитися досвідом і отримувати допомогу.

Ефективність психосоціальної підтримки може бути значно підвищена через співпрацю з місцевими громадськими організаціями та психологами. Це дозволяє залучити додаткові ресурси та експертні знання, що сприяє

створенню більш комплексних програм підтримки. Наприклад, спільні заходи, такі як семінари та тренінги, можуть бути адаптовані під потреби вчителів.

Важливим аспектом є забезпечення доступності інформації про можливості психосоціальної підтримки. Працівники освітніх закладів повинні знати, куди звертатися за допомогою, які ресурси доступні в їхній громаді. Створення інформаційних платформ або брошур може стати ефективним засобом для поширення знань про підтримку.

Психосоціальна підтримка працівників освітніх закладів територіальної громади має враховувати специфіку місцевого контексту, проблеми, з якими стикаються освітяни, а також можливості співпраці з місцевими організаціями. Адаптація програм підтримки до потреб вчителів сприятиме підвищенню їхнього психоемоційного благополуччя і, в результаті, покращенню якості освітнього процесу.

Психосоціальна підтримка є важливим інструментом забезпечення стійкості та ефективності освітнього процесу. Вона допомагає працівникам освітніх закладів долати стреси, попереджати професійне вигорання та підтримувати високий рівень мотивації. В умовах децентралізації та реформування освітньої системи України питання організації ефективної психосоціальної підтримки на рівні територіальних громад набуває особливої ваги.

Мета дослідження полягає у вивченні особливостей психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів територіальної громади та розробці рекомендацій щодо її вдосконалення.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **завдання**:

1. Проаналізувати теоретичні основи психосоціальної підтримки в контексті освітньої діяльності.

2. Дослідити специфіку роботи працівників освітніх закладів та пов'язані з нею психосоціальні аспекти.

3. Вивчити сучасні моделі та підходи до організації психосоціальної підтримки в освітніх установах.

4. Розглянути зарубіжний досвід психосоціальної підтримки працівників освіти.

5. Провести аналіз стану психосоціальної підтримки в освітніх закладах конкретної територіальної громади.

6. Виявити основні проблеми та виклики у наданні психосоціальної підтримки освітянам.

7. Розробити рекомендації щодо покращення системи психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів на рівні територіальної громади.

Об'єктом дослідження є система психосоціальної підтримки в освітній сфері.

Предметом дослідження виступають особливості організації та надання психосоціальної підтримки працівникам освітніх закладів територіальної громади.

Методологічну основу дослідження складають загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема: аналіз та синтез, порівняльний метод, системний підхід, анкетування, інтерв'ювання, статистичний аналіз.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання для вдосконалення системи психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів на рівні територіальних громад, що сприятиме підвищенню якості освіти та професійного благополуччя освітян.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 105 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

1.1. Психосоціальна підтримка: сутність, види та значення в сучасних умовах

У контексті сучасних наукових досліджень та практичних підходів до забезпечення психологічного благополуччя індивідів та спільнот, психосоціальна підтримка постає як ключовий елемент комплексної системи допомоги. Розглянемо детальніше сутність цього поняття, його основні принципи, цілі та завдання.

Визначення поняття психосоціальної підтримки є предметом дискусій у науковій спільноті, проте більшість дослідників сходяться на тому, що це комплексний підхід, який охоплює як психологічні, так і соціальні аспекти життєдіяльності людини. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психосоціальна підтримка – це процес сприяння стійкості індивідів, сімей та громад, що допомагає їм відновитися після кризи та створює захисне середовище для майбутнього розвитку [12].

У більш широкому контексті, як зазначає О.І. Власова, психосоціальна підтримка може бути визначена як сукупність заходів, спрямованих на задоволення психологічних та соціальних потреб індивідів, сімей та спільнот. Ці заходи мають на меті підвищення загального благополуччя, сприяння розвитку соціальних зв’язків та підвищення здатності долати життєві труднощі [11].

Основні принципи психосоціальної підтримки Л. М. Карамушка базує на гуманістичному підході та враховують комплексність людської природи. Серед ключових принципів можна виділити наступні:

1. Холістичність: розгляд людини як цілісної системи, де психологічні та соціальні аспекти нерозривно пов’язані.

2. Індивідуальний підхід: врахування унікальних особливостей та потреб кожної особистості.

3. Емпауермент: сприяння розвитку внутрішніх ресурсів та здібностей людини до самодопомоги.

4. Конфіденційність: забезпечення приватності та захисту особистої інформації.

5. Культурна чутливість: врахування культурного контексту та особливостей різних соціальних груп.

6. Системність: розгляд проблем у контексті сімейних, професійних та соціальних систем.

7. Превентивність: орієнтація на попередження проблем, а не лише на їх вирішення [19, с. 48].

Мету та завдання психосоціальної підтримки І. О. Баклицький визначає відповідно до контексту її надання та специфіки цільової аудиторії. Однак, можна виділити ряд загальних цілей, які є актуальними для більшості ситуацій:

1. Підвищення психологічної стійкості індивідів та груп.
2. Сприяння адаптації до складних життєвих обставин.
3. Розвиток навичок ефективного подолання стресу.
4. Зміцнення соціальних зв’язків та підтримуючих мереж.
5. Покращення загального психологічного благополуччя.
6. Профілактика розвитку психічних розладів.
7. Підтримка процесів відновлення після травматичних подій.

Для досягнення цих цілей психосоціальна підтримка вирішує ряд конкретних завдань:

1. Проведення оцінки психосоціальних потреб індивідів та груп.
2. Надання емоційної підтримки та психологічного консультування.
3. Навчання навичкам саморегуляції та стрес-менеджменту.
4. Організація груп взаємодопомоги та підтримки.
5. Сприяння доступу до соціальних ресурсів та послуг.
6. Проведення психоедукаційних заходів для підвищення психологічної грамотності.

7. Координація міждисциплінарної взаємодії фахівців різних галузей для комплексного вирішення проблем [3, с. 214].

Важливо зазначити, що реалізація цих завдань вимагає системного підходу та врахування специфіки конкретної ситуації. Як зазначають В.Я. Галаган, В. Ф. Орлов, В. В. Ягупов, ефективність психосоціальної підтримки значною мірою залежить від її своєчасності, доступності та відповідності культурному контексту [14, с. 52].

У контексті освітніх закладів психосоціальна підтримка набуває особливого значення, враховуючи високий рівень стресу та емоційного навантаження, з яким стикаються працівники освіти. Дослідження показують, що впровадження програм психосоціальної підтримки в освітніх установах сприяє зниженню рівня професійного вигорання, підвищенню задоволеності працею та покращенню загальної якості освітнього процесу [14, с. 61].

М.М. Заброцький виділяє основні види психосоціальної підтримки, які широко застосовуються в сучасній практиці.

Індивідуальна підтримка є одним з найбільш поширених та ефективних видів психосоціальної допомоги. Вона передбачає безпосередню взаємодію фахівця з клієнтом у форматі індивідуальних консультацій або терапевтичних сесій. Цей вид підтримки дозволяє зосередитися на унікальних потребах та проблемах конкретної особистості, забезпечуючи високий рівень конфіденційності та індивідуального підходу. В контексті освітніх закладів індивідуальна підтримка може включати консультації з психологом, коучинг для розвитку професійних навичок, або супервізії для обговорення складних педагогічних ситуацій.

Групова підтримка базується на принципах групової динаміки та взаємодопомоги. Цей вид підтримки особливо ефективний для вирішення проблем, пов'язаних з соціальною ізоляцією, та для обміну досвідом між учасниками, які стикаються з подібними викликами. Групові заняття можуть проводитися у форматі тренінгів, терапевтичних груп або груп взаємодопомоги. Для працівників освітніх закладів групова підтримка може

бути реалізована через проведення регулярних зустрічей педагогічного колективу для обговорення професійних викликів, організацію тематичних воркшопів або створення груп підтримки для педагогів, які зіткнулися з професійним вигоранням [16, с. 33].

Сімейна підтримка фокусується на роботі з сімейною системою як цілісною одиницею. Цей підхід особливо важливий, враховуючи значний вплив сімейних відносин на психологічне благополуччя індивіда. Сімейна підтримка може включати сімейну терапію, консультування з питань виховання дітей, або програми покращення сімейних комунікацій. В контексті підтримки працівників освіти, сімейна підтримка може бути реалізована через організацію сімейних днів у школі, проведення консультацій для сімей педагогів, або створення програм, які допомагають збалансувати професійне та сімейне життя.

Громадська підтримка передбачає залучення ресурсів місцевої спільноти для створення сприятливого середовища та надання допомоги її членам. Цей вид підтримки може включати створення громадських центрів, організацію волонтерських програм, проведення місцевих ініціатив з покращення психосоціального благополуччя. Для освітніх закладів громадська підтримка може виражатися у співпраці з місцевими організаціями для проведення спільних заходів, створенні програм менторства за участю представників громади, або організації громадських обговорень з питань освіти та психосоціального благополуччя педагогів.

Онлайн-підтримка набуває все більшого значення в сучасному цифровому світі, особливо в умовах глобальних викликів, таких як пандемія COVID-19, військові дії. Цей вид підтримки може включати онлайн-консультації, вебінари, форуми для обміну досвідом, мобільні додатки для самодопомоги та моніторингу психологічного стану. Онлайн-формат дозволяє забезпечити доступність психосоціальної підтримки незалежно від географічного розташування та часових обмежень. Для працівників освіти онлайн-підтримка може бути реалізована через створення закритих онлайн-

спільнот для педагогів, проведення дистанційних курсів підвищення кваліфікації з елементами психосоціальної підтримки, або надання доступу до онлайн-ресурсів з психологічної самодопомоги.

Важливо зазначити, що ефективна стратегія психосоціальної підтримки часто передбачає комбінацію різних видів допомоги. Наприклад, працівник освітнього закладу може отримувати індивідуальні консультації психолога, брати участь у групових тренінгах з розвитку стресостійкості, користуватися онлайн-ресурсами для самодопомоги та бути залученим до громадських ініціатив з покращення психосоціального клімату в школі [16, с. 35].

Вибір конкретних видів психосоціальної підтримки має базуватися на результатах оцінки потреб цільової аудиторії, наявних ресурсах та специфіці контексту. Для освітніх закладів територіальної громади важливо розробити комплексну програму психосоціальної підтримки, яка б враховувала різноманітні потреби працівників та використовувала переваги різних видів підтримки.

Така програма може включати регулярні індивідуальні консультації для педагогів, щомісячні групові супервізії, сімейні заходи для зміцнення підтримки з боку близьких, співпрацю з місцевими громадськими організаціями для розширення мережі підтримки, а також створення онлайн-платформи для безперервного професійного розвитку та психологічної самодопомоги.

Значення психосоціальної підтримки в сучасних умовах важко переоцінити, особливо в контексті глобальних викликів, з якими стикається суспільство. Стрімкі соціальні зміни, економічна нестабільність, екологічні проблеми та глобальні кризи, такі як пандемія COVID-19, війна, створюють безпрецедентне навантаження на психіку людей. У цих умовах психосоціальна підтримка стає не просто бажаним, а необхідним елементом системи громадського здоров'я та соціального захисту.

На думку М.В. Савчина, роль психосоціальної підтримки у подоланні стресів та кризових ситуацій є ключовою. В умовах постійного стресу, який

став невід'ємною частиною сучасного життя, особливо в професійному середовищі освітян, психосоціальна підтримка виступає як потужний інструмент профілактики та подолання негативних наслідків стресу. Вона допомагає індивідам розвивати навички стресостійкості, покращувати копінг-стратегії та ефективно справлятися з викликами повсякденного життя [51, .с 152].

У кризових ситуаціях, таких як природні катастрофи, військові конфлікти або масштабні соціальні потрясіння, психосоціальна підтримка стає критично важливою для збереження психічного здоров'я населення. Вона допомагає запобігти розвитку посттравматичних стресових розладів, депресії та інших психічних проблем, які можуть виникнути як реакція на травматичний досвід. Для працівників освітніх закладів, які часто стають опорою для учнів та їхніх сімей у кризові періоди, наявність ефективної системи психосоціальної підтримки є особливо важливою для збереження їхньої професійної ефективності та особистого благополуччя.

Вплив психосоціальної підтримки на психічне здоров'я населення є багатогранним та суттєвим. По-перше, вона відіграє важливу профілактичну роль, допомагаючи запобігти розвитку психічних розладів шляхом раннього виявлення проблем та надання своєчасної допомоги. По-друге, психосоціальна підтримка сприяє формуванню позитивного ставлення до психічного здоров'я в суспільстві, зменшуючи стигматизацію та заохочуючи людей звертатися за допомогою. По-третє, вона забезпечує доступ до ресурсів та інструментів самодопомоги, що дозволяє людям активно управляти своїм психічним здоров'ям.

У контексті освітніх закладів покращення психічного здоров'я працівників через систему психосоціальної підтримки має прямий позитивний вплив на якість освітнього процесу та психологічний клімат у навчальному середовищі. Педагоги, які отримують адекватну психосоціальну підтримку, демонструють вищий рівень емоційної стійкості, кращу здатність до емпатії та більшу ефективність у роботі з учнями [51, с. 155].

В. Г. Панок зазначає те, що значення психосоціальної підтримки для соціальної адаптації та реінтеграції є надзвичайно важливим аспектом її впливу на суспільство. В умовах швидких соціальних змін, міграційних процесів та технологічних трансформацій, здатність адаптуватися до нових умов стає критичною навичкою. Психосоціальна підтримка допомагає людям розвивати цю здатність, надаючи інструменти для ефективної комунікації, управління змінами та побудови нових соціальних зв’язків.

Для працівників освіти соціальна адаптація особливо важлива в контексті постійних реформ освітньої системи, впровадження нових технологій навчання та зміни соціальних очікувань щодо ролі педагога. Психосоціальна підтримка допомагає освітянам не лише адаптуватися до цих змін, але й стати активними учасниками процесу трансформації освітнього середовища [38, с. 241].

Дмитрієва С. М., Бутузова Л. П. зазначають, що реінтеграція є ще одним важливим аспектом, де психосоціальна підтримка відіграє ключову роль. Це стосується не лише повернення людей до суспільства після тривалої ізоляції (наприклад, після ув'язнення або лікування), але й відновлення нормального функціонування після травматичних подій або кризових ситуацій. У контексті освітніх закладів це може стосуватися реінтеграції педагогів після тривалої відсутності, пов'язаної з хворобою, декретною відпусткою або професійним вигоранням.

Психосоціальна підтримка в процесі реінтеграції допомагає подолати страхи та невпевненість, відновити професійну ідентичність та побудувати нові позитивні відносини в колективі. Це особливо важливо для створення інклюзивного та підтримуючого робочого середовища в освітніх закладах [40, с. 68]. На думку дослідників, що ефективність психосоціальної підтримки значною мірою залежить від її системності та інтегрованості в загальну структуру соціальних послуг та системи охорони здоров'я. В умовах територіальних громад це вимагає координації зусиль різних секторів - освіти, охорони здоров'я, соціальних служб та громадських організацій [40, с. 70].

Особливості надання психосоціальної підтримки в Україні значною мірою визначаються унікальним контекстом країни, яка стикається з низкою серйозних викликів. Ці виклики формують специфічні потреби у психосоціальній підтримці та вимагають адаптації існуючих підходів до локальних умов. Сучасні виклики, з якими стикається Україна, створюють безпрецедентне навантаження на систему психосоціальної підтримки. Пандемія COVID-19 та війна є двома найбільш значущими факторами, які суттєво впливають на психічне здоров'я населення та формують нові потреби у психосоціальній допомозі.

Пандемія COVID-19 спричинила глобальну кризу психічного здоров’я, і Україна не стала винятком. Тривалі періоди ізоляції, страх за здоров’я своє та близьких, економічна нестабільність та невизначеність майбутнього призвели до зростання рівня тривожності, депресії та інших психологічних проблем серед населення. Для працівників освітніх закладів пандемія створила додаткові виклики, пов'язані з необхідністю швидкого переходу до дистанційного навчання, адаптації до нових форм роботи та підтримки учнів в умовах кризи.

Війна є ще одним потужним фактором, що впливає на психічне здоров'я населення. Він призвів до появи великої кількості внутрішньо переміщених осіб, ветеранів бойових дій та сімей, які втратили близьких. Ці групи населення мають специфічні потреби у психосоціальній підтримці, пов'язані з подоланням травматичного досвіду, реінтеграцією в мирне життя та адаптацією до нових умов. Освітні заклади часто стають ключовими пунктами надання психосоціальної підтримки для дітей та сімей, постраждалих від конфлікту, що створює додаткове навантаження на працівників освіти.

У відповідь на ці виклики в Україні розвивається система державних та недержавних програм психосоціальної підтримки.

Державні програми підтримки реалізуються через систему соціальних служб, заклади охорони здоров’я та освітні установи. Ключовими напрямками є:

1. Розвиток мережі центрів психологічної допомоги та соціально-психологічної реабілітації.
2. Впровадження програм психосоціальної підтримки в систему первинної медичної допомоги.
3. Створення спеціалізованих програм для ветеранів АТО/ООС та їхніх сімей.
4. Розвиток системи психологічної служби в освітніх закладах.
5. Реалізація національних програм з профілактики професійного вигорання для працівників соціальної сфери та освіти [59, с. 41].

Однак, державні програми часто стикаються з проблемами недостатнього фінансування та кадрового забезпечення, особливо на рівні невеликих громад.

Недержавні програми підтримки відіграють важливу роль у заповненні прогалин державної системи. Вони часто є більш гнучкими та інноваційними у своїх підходах. Серед основних напрямків роботи недержавних організацій можна виділити:

1. Створення кризових гарячих ліній та онлайн-платформ психологічної підтримки.
2. Реалізація програм психосоціальної підтримки для вразливих груп населення (внутрішньо переміщені особи, ветерани, діти з зони конфлікту).
3. Проведення тренінгів з розвитку навичок психологічної самодопомоги та стресостійкості.
4. Організація груп взаємодопомоги та підтримки для різних категорій населення.
5. Впровадження інноваційних методів психосоціальної підтримки, таких як арт-терапія, тілесно-орієнтована терапія тощо.

Особливістю надання психосоціальної підтримки в Україні є активна співпраця між державним та недержавним секторами. Багато програм реалізуються у партнерстві, що дозволяє об’єднати ресурси та експертизу для досягнення максимального ефекту.

У контексті освітніх закладів психосоціальна підтримка працівників часто інтегрується в загальну систему професійного розвитку педагогів. Це включає:

1. Проведення регулярних тренінгів з розвитку емоційного інтелекту та стресостійкості для вчителів.
2. Створення шкільних груп підтримки та супервізії для педагогів.
3. Впровадження програм профілактики професійного вигорання.
4. Розвиток системи менторства та взаємопідтримки в педагогічних колективах.
5. Забезпечення доступу до індивідуальних психологічних консультацій для працівників освіти [59, с. 42].

Важливо зазначити, що в умовах децентралізації значна частина відповідальності за організацію психосоціальної підтримки переходить на рівень територіальних громад. Це створює як виклики (необхідність розвитку локальних ресурсів та експертизи), так і можливості (краще врахування місцевого контексту та потреб).

Однак, незважаючи на значні зусилля, система психосоціальної підтримки в Україні все ще стикається з низкою проблем:

1. Нерівномірність доступу до послуг психосоціальної підтримки між міськими та сільськими районами.
2. Недостатня кількість кваліфікованих фахівців, особливо в малих містах та селах.
3. Стигматизація звернення за психологічною допомогою в суспільстві.
4. Обмежені ресурси для довгострокових програм підтримки.
5. Необхідність постійної адаптації програм до мінливих умов та нових викликів.

Подолання цих проблем вимагає системного підходу та координації зусиль на всіх рівнях - від національного до місцевого. Важливим є також розвиток культури психологічного благополуччя та нормалізація звернення за психологічною допомогою в суспільстві.

Таким чином, значення психосоціальної підтримки в сучасних умовах виходить далеко за межі індивідуальної допомоги. Вона стає важливим фактором соціальної стабільності, підвищення якості життя та розвитку людського потенціалу. Для працівників освітніх закладів психосоціальна підтримка є не просто інструментом збереження власного благополуччя, а й засобом підвищення якості освіти та формування здорового психологічного клімату в навчальному середовищі. Інвестиції в розвиток систем психосоціальної підтримки на рівні територіальних громад можуть мати довгостроковий позитивний вплив на загальний рівень психічного здоров'я населення та соціальну згуртованість суспільства.

1.2. Особливості роботи працівників освітніх закладів: психосоціальні аспекти, сучасні моделі та підходи до організації психосоціальної підтримки в освітніх установах

Специфіка професійної діяльності працівників освітніх закладів характеризується комплексністю та багатогранністю, що зумовлює унікальні психосоціальні аспекти їхньої роботи. Розуміння цієї специфіки є ключовим для розробки ефективних стратегій психосоціальної підтримки освітян.

Основні функції та обов'язки працівників освітніх закладів охоплюють широкий спектр діяльності, що виходить далеко за межі простої передачі знань. Передусім, це навчальна функція, яка передбачає не лише викладання предметного матеріалу, але й формування в учнів навичок критичного мислення, самостійного навчання та адаптації до швидкозмінного світу. Виховна функція полягає у формуванні ціннісних орієнтацій, моральних якостей та соціальних компетенцій учнів. Розвивальна функція спрямована на сприяння всебічному розвитку особистості учня, виявлення та розвиток його здібностей та талантів.

На думку М.В. Савчина, працівники освіти виконують важливу організаційну функцію, забезпечуючи ефективне проведення навчального процесу, позакласних заходів, взаємодію з батьками та громадою. Вони також залучені до науково-методичної роботи, постійно вдосконалюючи свої професійні навички та розробляючи нові педагогічні підходи [51, с. 71].

Різноманітність ролей, які виконують працівники освітніх закладів, є однією з ключових особливостей їхньої професійної діяльності. Ця багатофункціональність вимагає від освітян високої гнучкості, емоційного інтелекту та здатності швидко адаптуватися до різних ситуацій.

У ролі педагога працівник освіти не лише передає знання, але й створює сприятливе середовище для навчання, стимулює пізнавальну активність учнів, адаптує навчальний матеріал до індивідуальних особливостей кожного учня. Ця роль вимагає глибокого знання предмету, володіння сучасними педагогічними технологіями та здатності зацікавити та мотивувати учнів.

Як наставник, освітянин виступає в ролі старшого товариша та порадника, допомагаючи учням у їхньому особистісному та професійному становленні. Ця роль передбачає індивідуальний підхід до кожного учня, розуміння його потреб та здібностей, а також вміння надихати та підтримувати.

Х. Ш. Бахтіярова зазначає, що роль психолога часто неофіційно виконується вчителями, особливо класними керівниками. Вони мають бути готовими розпізнавати емоційні та психологічні проблеми учнів, надавати першу психологічну допомогу та, за необхідності, скеровувати до професійних психологів [37, с. 84].

У сучасних умовах освітяни все частіше виконують роль менеджера, особливо коли йдеться про керівників освітніх закладів та їхніх заступників. Ця роль передбачає управління ресурсами, планування та організацію навчального процесу, взаємодію з різними стейкхолдерами освітнього процесу.

Високий рівень відповідальності та соціальних очікувань є ще однією важливою характеристикою професійної діяльності працівників освітніх закладів. Суспільство покладає на освітян відповідальність не лише за академічні досягнення учнів, але й за їхній моральний та особистісний розвиток. Це створює значне психологічне навантаження, оскільки результати освітньої діяльності часто стають видимими лише через роки.

Соціальні очікування щодо ролі вчителя в суспільстві також є дуже високими. Освітяни часто сприймаються як моральні авторитети, від яких очікується бездоганна поведінка не лише в професійному, але й в особистому житті. Це може створювати додатковий стрес та обмежувати можливості для самовираження.

С.Д. Максименко вважає, що в умовах швидких соціальних змін та технологічного прогресу від працівників освіти очікується постійне оновлення знань та навичок, освоєння нових технологій та методів навчання. Це вимагає значних часових та емоційних інвестицій, часто за рахунок особистого часу та ресурсів [28, с. 91].

В. В. Москаленко зазначає, що рівень відповідальності освітян часто не відповідає рівню їхньої автономії та повноважень. Вони мають відповідати за результати навчання, але часто обмежені у виборі методів та підходів жорсткими освітніми стандартами та бюрократичними вимогами [32, с. 231].

С. Д. Максименко, В. О. Соловієнко розглядають психологічні виклики в роботі освітян. Робота освітян супроводжується значними психологічними викликами, які пов'язані з багатьма аспектами їхньої професійної діяльності. Одним із головних викликів є постійне емоційне навантаження, що виникає через високу відповідальність за навчальний та виховний процеси, а також необхідність постійної взаємодії з учнями, їхніми батьками та колегами. В умовах постійних змін, які супроводжують сучасну систему освіти, це навантаження лише зростає, що може призводити до ризику професійного вигорання [26, с. 98].

Емоційне навантаження, яке супроводжує освітню діяльність, виникає через необхідність виконання різноманітних ролей: педагога, наставника, психолога та менеджера. Працівники освіти часто стикаються з тим, що їхня професійна діяльність не обмежується лише викладанням предмету. Вони повинні розвивати критичне мислення у своїх учнів, стимулювати їхню мотивацію до навчання, а також формувати моральні та соціальні компетенції. Цей багатогранний процес вимагає високого рівня емоційної стійкості, оскільки кожен учень потребує індивідуального підходу та уваги.

На думку М.М.Заброцького, навчальний процес супроводжується постійним стресом, що пов'язаний із тиском адміністрації, вимогами батьків та соціальними очікуваннями щодо результатів роботи освітянина. Результати праці педагога можуть бути видимими лише через роки, що також додає психологічного навантаження. Вчитель часто відчуває, що він не має достатньо часу для самовдосконалення, адже кожен робочий день вимагає від нього гнучкості, адаптації до нових умов і методик, а також розв'язання нових проблем [16].

Стрес-фактори в освітньому середовищі не обмежуються лише взаємодією з учнями та адміністрацією. Працюючи в умовах швидких соціальних змін та технологічного прогресу, працівники освіти змушені постійно підвищувати свою кваліфікацію, освоювати нові технології та методики викладання. Це вимагає значних емоційних та часових витрат, що часто здійснюється за рахунок особистого життя. Напружений графік, необхідність постійної взаємодії з великою кількістю людей, а також відповідальність за навчальні результати учнів створюють серйозне навантаження на психіку педагогів.

Важливим аспектом професійної діяльності освітян є балансування між професійним та особистим життям. Часто освітяни змушені жертвувати своїм особистим часом задля підготовки до уроків, заповнення документів або участі в позашкільних заходах. Це не лише порушує їхній баланс між роботою та відпочинком, але й може негативно вплинути на особисті стосунки, адже

освітяни не мають достатньо часу для відновлення своїх емоційних та фізичних ресурсів. Постійна потреба відповідати високим професійним вимогам може призводити до відчуття емоційної виснаженості, що є одним із основних факторів ризику розвитку професійного вигорання.

Професійне вигорання є серйозною проблемою для освітян, адже воно призводить до втрати мотивації, зниження ефективності роботи та погіршення загального емоційного стану. Вигорання характеризується хронічною втомою, відчуттям емоційної дистанції від учнів та колег, а також відсутністю задоволення від власної роботи. У такому стані педагоги стають менш ефективними, що негативно впливає не лише на їхню професійну діяльність, але й на їхнє здоров'я та стосунки з іншими людьми [16].

Т.М. Лисянська визначає соціальні аспекти роботи в освітніх закладах, які виходять далеко за межі навчальної діяльності та включають взаємодію з учнями, батьками, колегами та адміністрацією. Вони формують основи соціального середовища, в якому функціонує освітній заклад, та значною мірою впливають на якість освітнього процесу і благополуччя самого педагога. Важливу роль у цьому відіграє комунікація, побудова взаємної довіри та співпраця між усіма учасниками освітнього процесу.

Взаємодія з різними соціальними групами є невід'ємною частиною роботи освітян. У першу чергу, це стосується взаємодії з учнями, яка є основою навчально-виховного процесу. Вчитель не лише передає знання, а й сприяє формуванню особистості учня, його соціальних навичок і моральних цінностей. Ефективна взаємодія з учнями вимагає гнучкого підходу, розуміння їхніх потреб, емоційного стану, а також здатності до емпатії. Педагог стає для учнів не тільки джерелом знань, але й наставником, який допомагає їм адаптуватися до складного світу та формує їхню соціальну відповідальність [24, с. 142].

Не менш важливою є взаємодія з батьками, яка часто визначає рівень підтримки учня у навчальному процесі. Партнерські стосунки між освітянами та батьками сприяють більш глибокому розумінню потреб і проблем дитини,

а також дозволяють створювати єдину стратегію для розвитку учня як особистості. Водночас, ця взаємодія може бути джерелом конфліктів, якщо батьки мають надмірні очікування або неадекватно оцінюють педагогічні методи. У таких випадках на педагогів покладається важливе завдання налагодження конструктивного діалогу, в якому враховуються інтереси всіх сторін [21, с. 31].

Значну роль у професійному житті освітян відіграє взаємодія з колегами. Педагогічний колектив є важливою соціальною групою, яка забезпечує підтримку, обмін досвідом та професійне зростання кожного педагога. Взаємодія з колегами створює середовище, в якому освітяни можуть обговорювати професійні виклики, ділитися новими методиками, спільно вирішувати проблеми, що виникають у навчальному процесі. Така співпраця сприяє підвищенню професійного рівня та забезпечує почуття належності до професійної спільноти. Однак і тут можуть виникати складнощі, пов'язані з міжособистісними конфліктами або професійною конкуренцією.

Важливим аспектом є взаємодія з адміністрацією закладу освіти, яка регулює організаційні питання та визначає основні напрями розвитку освітнього процесу. Взаємини між освітянами та адміністрацією можуть суттєво впливати на професійне благополуччя працівників. У випадку ефективної співпраці адміністрація стає підтримкою для вчителів, забезпечуючи необхідні ресурси, інструменти та умови для навчання. Водночас, якщо адміністрація занадто жорстко контролює педагогічну діяльність або ігнорує потреби вчителів, це може спричинити конфлікти, стрес і зниження мотивації.

Крім внутрішньої взаємодії в межах освітнього закладу, педагоги відіграють важливу роль у формуванні соціального капіталу громади. Освітяни є носіями знань, цінностей та культури, які вони передають наступним поколінням. Через свою роботу вони формують громадянську свідомість, соціальні навички та моральні орієнтири учнів, що безпосередньо впливає на розвиток громади. Вчителі стають зв'язуючою ланкою між

громадою та її молодшим поколінням, сприяючи зміцненню соціальної згуртованості та розвитку локальних ініціатив [1, с. 69].

Роль освітян у формуванні соціального капіталу також полягає у їхній здатності впливати на розвиток соціальних зв'язків всередині громади. Вони часто є активними учасниками громадського життя, організовують різноманітні культурні, спортивні та соціальні заходи, що об'єднують різні соціальні групи. Це сприяє формуванню спільних цінностей та підтримці соціальної єдності, що є важливим елементом для розвитку будь-якої громади.

Л. М. Карамушка, О.С.Толков звернутають увагу на вплив суспільних змін на роботу освітніх закладів. У сучасному світі швидкі соціальні, економічні та технологічні зміни постійно вимагають від освітян адаптації до нових умов. Реформи в системі освіти, впровадження нових технологій, зміни в соціальних очікуваннях та потребах учнів ставлять перед освітянами нові виклики. Це стосується як методів викладання, так і організаційних змін в освітньому процесі. Освітяни повинні постійно оновлювати свої знання, освоювати нові педагогічні технології та адаптуватися до соціальних і культурних змін, що відбуваються в суспільстві [20, с. 9].

Л. П. Мельник детально розглядає професійну ідентичність та самореалізація освітян. Професійна ідентичність освітянина — це комплекс уявлень, цінностей та установок, які визначають ставлення педагога до своєї професії, своєрідне відчуття приналежності до педагогічної діяльності. Формування цієї ідентичності починається ще на етапі професійної підготовки і продовжується протягом всієї кар’єри. Вона розвивається під впливом різноманітних факторів, таких як освітнє середовище, професійна спільнота, взаємодія з учнями та колегами, а також соціальний контекст, в якому функціонує педагог [30, с. 97].

Формування професійної ідентичності є складним і багатоетапним процесом, який залежить від внутрішніх (особистісних) та зовнішніх (соціальних) факторів. На початкових етапах кар’єри освітяни зазвичай стикаються з формуванням базових професійних навичок та розумінням

власної ролі в системі освіти. Важливим компонентом цього етапу є набуття впевненості у своїх здібностях та формування професійних цінностей. Успішне формування професійної ідентичності залежить не лише від педагогічної майстерності, а й від особистої мотивації та здатності адаптуватися до змін у професійній сфері.

Однією з головних умов підтримки професійної ідентичності є постійне підвищення кваліфікації та розвиток нових навичок. У сучасних умовах освітяни повинні постійно оновлювати свої знання та компетенції, аби залишатися конкурентоспроможними на ринку праці та відповідати вимогам сучасного освітнього процесу. Це вимагає від них відкритості до нових знань, технологій та методик, а також здатності критично оцінювати свою діяльність. Професійна ідентичність освітянина ґрунтується на постійному самовдосконаленні, яке є невід'ємною частиною педагогічної діяльності.

Можливості для професійного росту та самореалізації є одним із ключових чинників, що впливають на формування та підтримку професійної ідентичності освітян. Професійний ріст забезпечується через різні форми підвищення кваліфікації, участь у тренінгах, семінарах, курсах, а також через розвиток нових педагогічних методик. Освітяни мають можливість брати участь у науково-методичній роботі, дослідженнях, писати наукові статті, створювати нові навчальні програми та впроваджувати інноваційні підходи до викладання. Це не лише сприяє їх професійному зростанню, але й допомагає розвивати почуття самореалізації [30, с. 99].

Самореалізація освітян у своїй професії — це процес, у якому вони можуть максимально розкрити свій потенціал, творчі здібності та інтелектуальні можливості. Це стосується не тільки передачі знань, але й творчого підходу до освітньої діяльності, розробки нових підходів до викладання, впровадження інноваційних педагогічних методів та практик. Для багатьох педагогів самореалізація є важливою частиною їхнього професійного життя, адже вона дає можливість відчувати задоволення від роботи, досягати

успіхів і підвищувати свою значущість як для учнів, так і для суспільства загалом.

Однак, на шляху до самореалізації освітяни часто стикаються з певними викликами, одним із яких є суспільний статус професії вчителя. В Україні, як і в багатьох інших країнах, професія вчителя, хоча й вважається соціально важливою, не завжди отримує належне визнання та матеріальну підтримку. Педагоги часто стикаються з недостатньо високою оплатою праці, що може негативно впливати на їхню мотивацію і самовідданість професії. Цей фактор впливає на те, як освітяни сприймають свою роль у суспільстві, і може викликати почуття фрустрації або недооцінки своєї праці.

Ще одним викликом є високі соціальні очікування щодо вчителів, які не завжди узгоджуються з реальними умовами їхньої роботи. Суспільство покладає на освітян відповідальність не тільки за академічні результати учнів, але й за їхній моральний та особистісний розвиток. Водночас, освітяни часто не мають достатньо ресурсів чи повноважень для реалізації цих завдань. Це може створювати додатковий тиск на педагогів, що впливає на їхню професійну самооцінку та здатність до самореалізації.

Сучасні суспільні зміни також вносять свої корективи у процес формування професійної ідентичності освітян. В умовах технологічної революції, цифровізації та глобалізації від педагогів очікується швидке адаптування до нових умов. Впровадження дистанційного навчання, використання цифрових платформ, нових форм комунікації з учнями — усе це вимагає від освітян додаткових зусиль для освоєння нових технологій і підходів. Така трансформація професії також впливає на те, як педагоги сприймають себе у нових реаліях [30, с. 101].

Психосоціальні ризики є однією з найбільш актуальних проблем у професійній діяльності освітян, адже вони безпосередньо впливають на їхнє психічне здоров'я та ефективність роботи. В умовах постійних змін у суспільстві та освіті, освітяни зазнають різноманітних психологічних та соціальних навантажень, що можуть призводити до серйозних негативних

наслідків, як для самих працівників освіти, так і для якості освітнього процесу в цілому.

С.Д. Максименко наголошує на тому, що одним із основних факторів, що впливають на психічне здоров’я працівників освіти, є постійний стрес, пов'язаний із високими вимогами до роботи, відповідальністю за навчальний та виховний процес, а також необхідністю справлятися з великою кількістю соціальних взаємодій. Освітяни щодня зіштовхуються з різними викликами: необхідність підготуватися до уроків, виконання адміністративних завдань, вирішення конфліктів з учнями та їхніми батьками, робота в умовах швидких змін в освітніх стандартах і методах. Це все створює значне психоемоційне навантаження, яке з часом може призвести до хронічної втоми, тривожності та професійного вигорання.

Вплив на психічне здоров'я також мають фактори, пов'язані з робочим середовищем. Нестача ресурсів, відсутність належної підтримки з боку адміністрації або колег, низька заробітна плата, перевантаженість та велика кількість бюрократичних завдань часто стають додатковими джерелами стресу для освітян. У багатьох випадках це призводить до відчуття безпорадності, розчарування у професії та зниження мотивації до виконання своїх обов’язків на належному рівні [28, с. 249].

Професійні деформації, які виникають у результаті тривалої роботи в умовах постійного стресу, є ще одним важливим аспектом психосоціальних ризиків у роботі освітян. Професійна деформація — це поступова зміна особистісних характеристик педагога, що виникає внаслідок впливу професійної діяльності на його особистість. Вона може проявлятися у різних формах: відчуженість, зниження емоційної чутливості, формалізація стосунків з учнями та колегами, зниження інтересу до роботи. Педагоги, які страждають від професійної деформації, можуть почати втрачати здатність до емпатії та емоційної підтримки учнів, що є важливими елементами ефективного освітнього процесу.

Одним із найбільш поширених проявів професійної деформації є професійне вигорання. Вигорання характеризується почуттям емоційної виснаженості, деперсоналізацією (емоційною віддаленістю від інших людей) та відчуттям зниження професійної ефективності. Це стан, коли освітянин втрачає відчуття задоволення від своєї роботи, відчуває себе перевантаженим та нездатним впоратися з професійними завданнями. Наслідки вигорання можуть бути серйозними не тільки для самого педагога, але й для його учнів, оскільки емоційно виснажений вчитель не може забезпечити якісну освіту та підтримку, що необхідні для розвитку учнів [28, с. 251].

Дослідник зазначає, що психосоціальний стан освітян безпосередньо впливає на якість освітнього процесу. Педагоги, які знаходяться в стані постійного стресу або емоційного виснаження, не можуть належним чином виконувати свої професійні обов'язки, що позначається на їхній здатності залучати учнів до навчального процесу, забезпечувати належний рівень дисципліни в класі та створювати підтримуючу та мотивуючу атмосферу. Учні, які навчаються у вчителів, що страждають від вигорання або професійної деформації, можуть відчувати байдужість з боку педагогів, що негативно впливає на їхню мотивацію до навчання та загальний успіх у шкільних досягненнях.

Погіршення психосоціального стану освітян також впливає на взаємодію між учнями та педагогами. Вчителі, які відчувають постійний стрес або емоційну виснаженість, можуть втрачати здатність до емпатії та конструктивної комунікації з учнями. Це може призвести до зниження рівня довіри та взаєморозуміння в навчальному процесі, що, в свою чергу, знижує ефективність навчання. Крім того, негативний психоемоційний стан педагога може створювати напружену атмосферу в класі, що також негативно позначається на поведінці та навчальних досягненнях учнів [28, с. 255].

Психосоціальна підтримка є критично важливим елементом забезпечення здорового функціонування освітньої системи, адже вона сприяє збереженню психічного здоров'я та емоційного благополуччя педагогів. У контексті

сучасних викликів, які стоять перед освітянами, наявність належної психосоціальної підтримки стає необхідною умовою для збереження їхньої мотивації, ефективності та професійного розвитку. Однак специфічні потреби освітян у такій підтримці є різноманітними і вимагають комплексного підходу до їх задоволення.

На думку А. С. Москальової, освітяни потребують психосоціальної підтримки з кількох ключових причин. По-перше, їхня діяльність пов'язана з постійною взаємодією з людьми, що створює високий рівень емоційного навантаження. Учні, їхні батьки, колеги та адміністрація формують широке коло соціальних зв'язків, що часто стає джерелом стресу. З одного боку, вчителі зобов’язані постійно підтримувати емоційну рівновагу, надавати допомогу та підтримку своїм учням, створювати сприятливу атмосферу в класі. З іншого боку, від них очікується високий рівень професіоналізму в управлінні взаємодією з батьками та колегами, що також вимагає додаткових емоційних ресурсів. Поєднання цих факторів може викликати емоційну виснаженість і навіть призводити до професійного вигорання.

По-друге, освітяни стикаються з постійними змінами в освітній системі, що також створює потребу в підтримці. Нові освітні реформи, зміни в програмі, впровадження нових технологій — все це вимагає від педагогів не тільки швидкої адаптації, але й додаткових ресурсів для опанування нових знань та навичок. У цих умовах освітяни потребують не лише професійної підтримки, але й психосоціальної допомоги, яка б сприяла їхній здатності адаптуватися до нових викликів і справлятися зі стресом.

Існуючі механізми психосоціальної підтримки освітян різноманітні, однак їхня ефективність залишається неоднозначною. Основними формами підтримки є індивідуальні консультації психологів, участь у тренінгах і семінарах з розвитку стресостійкості та емоційної грамотності, а також робота в групах взаємодопомоги. Інші ефективні механізми включають проведення професійних супервізій, де освітяни можуть обговорювати складні професійні ситуації з колегами та спеціалістами, а також створення шкільних

менторських програм, що дозволяють освітянам отримувати підтримку від досвідченіших колег [33, с. 11].

Окремо слід згадати сімейну та громадську підтримку, яка також є важливою складовою системи психосоціальної допомоги. У деяких школах реалізуються програми, які залучають сім'ї педагогів до соціальних заходів, створюючи таким чином сприятливе середовище для підтримки балансу між роботою та особистим життям. Громадська підтримка часто реалізується через участь у волонтерських програмах, культурних заходах або громадських ініціативах, що допомагає освітянам знижувати рівень стресу та отримувати емоційну підтримку від місцевих спільнот.

Проте ефективність цих механізмів залежить від багатьох чинників. По-перше, важливим є доступ до цих послуг: не у всіх освітніх закладах є психологи або можливості для проведення тренінгів і супервізій. По-друге, велике значення має готовність самих освітян звертатися за допомогою. На жаль, у багатьох випадках вони стикаються зі стигматизацією звернень за психологічною підтримкою, що обмежує їхню можливість отримати необхідну допомогу. Крім того, проблема вигорання часто недооцінюється адміністраціями закладів, що призводить до недостатньої уваги до психосоціального стану працівників освіти.

З огляду на ці проблеми, перспективні напрямки розвитку систем психосоціальної підтримки в освітній сфері повинні зосереджуватися на кількох ключових аспектах. По-перше, необхідно розширити доступ до професійної психологічної допомоги для працівників освіти. Це може бути реалізовано через створення шкільних психологічних служб, які б надавали індивідуальні консультації освітянам, або через розвиток дистанційних платформ для надання психологічної допомоги. По-друге, важливо вдосконалювати програми профілактики професійного вигорання, що можуть включати регулярні тренінги зі стрес-менеджменту, програми релаксації та розвиток емоційної грамотності [33, с. 12].

Особливо перспективним напрямком є впровадження систем супервізій і менторства в педагогічних колективах. Такі програми дозволяють педагогам отримувати зворотний зв'язок і підтримку від колег, обговорювати складні професійні ситуації, а також ділитися досвідом, що сприяє зниженню рівня емоційного виснаження та підвищенню загального рівня професійної мотивації. Крім того, слід розвивати програми, спрямовані на підтримку балансування між роботою та особистим життям. Освітянам потрібні програми, які б дозволяли їм зберігати межі між професійною та особистою діяльністю, забезпечуючи їм достатній час для відпочинку та самовідновлення. Це може включати розробку сімейних програм, організацію спільних заходів для освітян і їхніх родин, а також створення гнучких графіків роботи для уникнення перевантаження [33, с. 13].

Таким чином, для ефективної підтримки психосоціального благополуччя освітян необхідно створювати комплексні програми, які б враховували специфічні потреби працівників освіти, розширювали доступ до психологічної допомоги та вдосконалювали існуючі механізми підтримки. Це дозволить не лише зберегти психічне здоров’я освітян, але й підвищити якість освітнього процесу в цілому.

Системна організація психосоціальної підтримки в освітніх закладах є важливим аспектом забезпечення професійного благополуччя освітян та якості освітнього процесу в цілому. В сучасних умовах, коли педагоги стикаються з багатогранними викликами, такими як постійне підвищення вимог до їхньої професійної діяльності, соціальна ізоляція, вплив пандемії та економічні труднощі, потреба в ефективній психосоціальній підтримці стає ще більш актуальною. Відсутність належної допомоги може призводити до емоційного виснаження, професійного вигорання, зниження мотивації та ефективності роботи.

Необхідність організації такої підтримки продиктована не тільки потребою збереження психічного здоров'я освітян, але й важливістю забезпечення стабільності освітньої системи. Психосоціальна підтримка

дозволяє педагогам справлятися зі стресовими ситуаціями, підтримувати емоційний баланс і зберігати високу продуктивність у роботі. Оскільки освітяни часто мають справу з емоційно навантаженою роботою, що передбачає не лише навчання учнів, але й виховання, взаємодію з батьками та колегами, вони потребують постійної підтримки як з боку адміністрації, так і з боку спеціалізованих фахівців (психологів, соціальних працівників).

Системна підтримка має враховувати специфіку роботи освітян, їхню емоційну та фізичну перевантаженість, а також вплив зовнішніх чинників, таких як швидкі зміни в освітніх реформах та постійна адаптація до нових технологій. Без належної психосоціальної підтримки педагогічна діяльність може призводити до серйозних негативних наслідків як для самих працівників, так і для учнів. Тому системний підхід до організації такої підтримки передбачає комплексні рішення, що охоплюють різні аспекти професійної діяльності, особистого життя та соціального середовища педагогів [22, с. 111].

Психосоціальна підтримка освітян відіграє ключову роль у підвищенні ефективності освітнього процесу. Коли педагоги отримують належну емоційну і соціальну підтримку, вони здатні краще справлятися з викликами своєї професійної діяльності, підтримувати високу мотивацію та ефективність у роботі з учнями. Здоровий психологічний стан учителя напряму впливає на атмосферу в класі, на стосунки з учнями та їхні успіхи у навчанні. Вчителі, які почуваються підтриманими та емоційно стабільними, можуть створювати позитивне, доброзичливе середовище, що сприяє кращому засвоєнню матеріалу та розвитку учнів.

Ефективна психосоціальна підтримка допомагає зменшити рівень стресу серед педагогів, що знижує ризик професійного вигорання і забезпечує їхню довготривалу професійну ефективність. Підтримка у формі індивідуальних консультацій, супервізій, тренінгів зі стрес-менеджменту чи розвитку емоційної грамотності дає освітянам можливість відновити свої ресурси, підвищити свою стресостійкість та забезпечити більш продуктивну роботу в класі. Позитивний психоемоційний стан учителя є основою ефективного

викладання, оскільки він здатен не лише передати знання, але й створити атмосферу, у якій учні відчувають підтримку та заохочення до навчання.

На думку В. Я. Галаган, психосоціальна підтримка сприяє формуванню професійної згуртованості серед педагогів, що також має позитивний вплив на освітній процес. Взаємна підтримка серед колег, можливість обговорити проблеми та поділитися досвідом, спільна участь у групах підтримки або професійних супервізіях дозволяють зменшити відчуття ізоляції, яке може виникати у педагогічній діяльності. Педагоги, які отримують таку підтримку, краще справляються з викликами, працюють більш ефективно та сприяють поліпшенню загальної якості освітнього процесу [14, с. 98].

Індивідуальний підхід у психосоціальній підтримці освітян є важливим елементом забезпечення їхнього емоційного та психологічного благополуччя. Враховуючи унікальні потреби кожного працівника освіти, такий підхід дозволяє адаптувати методи допомоги відповідно до особистісних, професійних і соціальних особливостей педагога. Індивідуальний підхід особливо важливий, коли йдеться про роботу з освітянами, які стикаються з високим рівнем стресу, емоційним вигоранням або іншими проблемами, пов'язаними з їхньою професійною діяльністю.

Один із ключових аспектів індивідуальної підтримки — це консультації з психологом. Професійні психологи можуть допомогти освітянам краще розуміти свої емоційні стани, визначати джерела стресу та розробляти ефективні стратегії для їх подолання. Консультації також надають можливість педагогу відкрито говорити про свої проблеми, отримати підтримку у важких ситуаціях і знайти рішення для збереження емоційної рівноваги. Індивідуальні консультації є особливо корисними у випадках, коли педагог відчуває себе емоційно виснаженим або не має можливості отримати необхідну підтримку в робочому середовищі [16].

На думку М.М.Заброцького, освітяни можуть потребувати індивідуальних програм психосоціальної допомоги, які враховують специфіку їхньої професійної діяльності та індивідуальні особливості. Такі програми

можуть включати індивідуальні консультації з психологами, коучинг для розвитку професійних навичок, а також терапевтичні заходи, спрямовані на зниження рівня стресу та підвищення стресостійкості. Особливістю цих програм є їхня гнучкість та можливість адаптації до конкретних потреб кожного педагога, що робить їх ефективним інструментом підтримки в освітній сфері [16].

Специфіка надання підтримки освітянам з урахуванням їхніх індивідуальних потреб полягає в тому, що кожен педагог має власний емоційний та професійний досвід, який впливає на його стійкість до стресових ситуацій. Деякі вчителі можуть легше адаптуватися до професійних викликів, тоді як інші потребують більш інтенсивної підтримки. Індивідуальний підхід дозволяє розробляти рішення, що відповідають конкретним проблемам педагога, допомагаючи йому знайти баланс між роботою та особистим життям і забезпечити тривалу професійну діяльність без ризику вигорання [26, с. 114].

Групові моделі психосоціальної підтримки є важливим інструментом для забезпечення колективної взаємодії освітян та створення умов для спільного подолання професійних і емоційних викликів. Такі моделі базуються на принципах взаємодопомоги та підтримки серед колег, що дозволяє педагогам не лише отримувати емоційну допомогу, але й ділитися досвідом, обговорювати професійні проблеми та розробляти ефективні стратегії для подолання стресових ситуацій [16].

Однією з найефективніших форм групової підтримки є терапевтичні групи та групи взаємопідтримки. У таких групах педагоги можуть обговорювати свої проблеми в атмосфері довіри та конфіденційності, отримуючи емоційну підтримку від колег, які стикаються з подібними труднощами. Це дозволяє їм не лише знижувати рівень стресу, але й краще розуміти власні емоційні стани та причини професійного вигорання. Терапевтичні групи також можуть бути спрямовані на розвиток емоційної стійкості та навичок саморегуляції, що допомагає освітянам краще справлятися з психологічними викликами [35, с. 41].

Проведення тренінгів зі стрес-менеджменту та розвитку емоційної стійкості є ще однією ефективною формою групової підтримки. Такі тренінги дають можливість освітянам оволодіти методами управління стресом, що можуть бути корисними у повсякденній професійній діяльності. На таких заходах педагоги вивчають техніки розслаблення, медитації, а також інші інструменти для регуляції емоційного стану, що допомагає їм зберігати баланс між роботою та особистим життям. Тренінги також сприяють розвитку комунікативних навичок, які дозволяють ефективніше взаємодіяти з учнями, колегами та батьками.

Переваги групової роботи для освітян у контексті психосоціальної підтримки полягають у тому, що вона створює умови для колективного вирішення проблем та надає можливість отримати підтримку від колег, які мають подібний досвід. У групах взаємопідтримки освітяни можуть обмінюватися своїми переживаннями, ділитися корисними порадами та методами подолання стресу, а також отримувати зворотний зв'язок від інших учасників. Це сприяє зміцненню професійної згуртованості, зниженню рівня емоційної ізоляції та створенню більш підтримуючої атмосфери у педагогічному колективі [37, с. 156].

Сімейна підтримка є одним із ключових факторів, що впливають на психоемоційний стан працівників освіти. Оскільки робота вчителів передбачає постійні емоційні та фізичні навантаження, сімейне середовище відіграє важливу роль у відновленні внутрішніх ресурсів педагога та підтримці його психологічного балансу. Гармонійні стосунки в сім’ї, взаємна підтримка та розуміння з боку близьких допомагають освітянам легше справлятися зі стресом і професійними викликами, тоді як проблеми у сімейному житті можуть погіршити загальний стан педагога, сприяти емоційному виснаженню та погіршенню якості його роботи [41, с. 203].

Вплив сімейного середовища на психологічний стан працівників освіти є важливим, оскільки сім'я є першочерговим джерелом емоційної підтримки. У ситуаціях, коли вчитель стикається з професійними труднощами або

надмірними навантаженнями, можливість отримати підтримку з боку родини сприяє зниженню рівня стресу та покращенню загального емоційного стану. З іншого боку, якщо в сім'ї виникають конфлікти або недооцінюється важливість праці вчителя, це може негативно вплинути на здатність педагога відновлювати свої емоційні ресурси та ефективно виконувати професійні обов'язки.

Для зміцнення взаємодії між професійним та сімейним життям освітян дедалі частіше впроваджуються програми сімейного консультування та участі в шкільних заходах. Такі програми можуть включати тренінги для освітян та їхніх родин, де обговорюються питання взаємодії, способи подолання стресу та підтримка емоційного балансу. Також важливою є участь сімей у шкільному житті — організація спільних заходів для педагогів і членів їхніх родин створює атмосферу співпраці, покращує стосунки у колективі та сприяє формуванню позитивного соціального середовища.

Баланс між роботою та сімейним життям є ще одним важливим аспектом для працівників освіти. Освітяни часто змушені витрачати багато часу на підготовку до уроків, виконання адміністративних завдань та інші професійні обов’язки, що може порушувати баланс між роботою та особистим життям. Якщо педагог не має можливості повноцінно відпочивати та проводити час з родиною, це може призвести до хронічної втоми, емоційного вигорання та зниження ефективності роботи. Тому важливо створювати умови, що дозволяють педагогам зберігати цей баланс, надаючи можливість відновлювати сили та підтримувати гармонійні стосунки з родиною [50, с. 133].

У сучасному світі цифрових технологій онлайн-підтримка стає дедалі важливішим інструментом для забезпечення психосоціальної допомоги працівникам освіти. Враховуючи насичені робочі графіки освітян і часті труднощі у доступі до традиційних форм підтримки, онлайн-інструменти надають зручні та доступні засоби для психологічної допомоги та самодопомоги.

Одним із напрямків є розвиток онлайн-платформ для психологічної допомоги, що надають можливість вчителям отримувати консультації з фахівцями незалежно від місця їхнього перебування. Такі платформи дозволяють звертатися до психологів через відео або чат, що значно розширює доступ до професійної допомоги та робить її зручнішою для освітян, які можуть не мати можливості особисто відвідувати психологів через завантажений робочий графік або інші обмеження.

Дедалі популярнішими стають мобільні додатки для стрес-менеджменту та самодопомоги, які дозволяють освітянам самостійно контролювати свій психоемоційний стан. Такі додатки пропонують різноманітні техніки релаксації, медитації, управління стресом, а також відстеження емоційного стану. Вони є зручними у використанні, оскільки доступні у будь-який час і допомагають освітянам швидко реагувати на стресові ситуації, забезпечуючи своєчасну підтримку.

Крім того, онлайн-формат стає ефективним засобом для підвищення професійної кваліфікації через проведення дистанційних курсів та вебінарів, які включають елементи психосоціальної підтримки. Вебінари та онлайн-курси зі стрес-менеджменту, розвитку емоційної стійкості, методів роботи з важкими учнями та іншими професійними викликами дозволяють освітянам навчатися у зручний для них час, не залишаючи робоче місце. Це також сприяє розвитку комунікації та співпраці серед педагогів через онлайн-спільноти, де вони можуть обмінюватися досвідом та отримувати підтримку від колег [52, с. 55].

Громадські ініціативи відіграють важливу роль у формуванні системи психосоціальної підтримки. Вони забезпечують платформу для обміну досвідом, реалізації проектів і програм, спрямованих на покращення психоемоційного стану працівників. Такі ініціативи можуть включати організацію тематичних семінарів, тренінгів, а також заходів, спрямованих на формування здорового клімату в колективі.

Співпраця з громадськими організаціями дозволяє освітнім закладам отримувати додаткові ресурси та експертизу у впровадженні психосоціальних програм. Громадські організації часто мають доступ до грантів і фінансування, що дає можливість розширювати спектр послуг, які надаються працівникам освітніх установ. Це також сприяє залученню спеціалістів, які можуть проводити тренінги та інші заходи, покликані покращити психосоціальний клімат [43, с. 100].

Волонтерство є ще одним важливим аспектом психосоціальної підтримки. Участь працівників освітніх закладів у волонтерських програмах допомагає не лише покращити їхнє психоемоційне здоров'я, але й зміцнити відносини в колективі. Громадські проекти, що сприяють розвитку соціальних навичок, підвищують рівень довіри та взаєморозуміння серед працівників.

Комплексний підхід до психосоціальної підтримки включає різні методи та форми роботи, які враховують специфіку освітніх закладів. Це може включати індивідуальні консультації, групові заняття та тренінги, а також дистанційні форми підтримки, які забезпечують доступність послуг для всіх працівників.

Комбінація індивідуальних, групових і онлайн-методів є ефективним способом надання підтримки, оскільки дозволяє кожному працівнику вибрати найбільш зручний для нього формат. Індивідуальні консультації можуть бути корисними для глибшого розуміння особистих проблем, тоді як групові заняття створюють можливості для спільної роботи та підтримки.

Адаптація психосоціальних програм до потреб освітян на місцевому рівні є ключовим моментом для забезпечення їхньої ефективності. Необхідно враховувати доступні ресурси, соціокультурні особливості регіону та специфіку кожного освітнього закладу [43, с. 104].

Сучасні моделі та підходи до психосоціальної підтримки працівників освітніх установ виявляються ефективними, якщо базуються на комплексному підході, що включає співпрацю з громадськими організаціями, використання волонтерських програм і врахування локальних ресурсів. Перспективи

подальшого розвитку системи підтримки полягають у впровадженні інноваційних технологій та розширенні доступності послуг для всіх учасників освітнього процесу.

1.3. Зарубіжний досвід психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів

У країнах Європейського Союзу, зокрема в Швеції, Нідерландах і Німеччині, існують розвинуті моделі психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів, які акцентують увагу на стресостійкості та профілактиці вигорання. Ці країни впроваджують програми та ініціативи, спрямовані на зменшення негативного впливу стресу на педагогів, що є важливим аспектом їхнього професійного життя.

У Швеції психосоціальна підтримка працівників освітніх установ реалізується через систематичний підхід до формування стресостійкості. Важливим елементом є впровадження програм навчання з управління стресом та емоційним вигоранням. Освітні заклади активно співпрацюють з психологами та коучами, які проводять тренінги, на яких вчителі отримують знання про методи самообслуговування, техніки релаксації та розвитку емоційної стійкості. Додатково, у шведських школах реалізуються регулярні опитування серед працівників, що дозволяють виявити рівень стресу та вчасно реагувати на проблеми, які можуть призвести до вигорання .

У Нідерландах акцент на стресостійкість та профілактику вигорання також є важливим аспектом освітньої політики. Тут діють програми, які спрямовані на розвиток особистісних навичок, необхідних для ефективного управління стресом. Вчителі мають доступ до тренінгів, що охоплюють теми з тайм-менеджменту, розподілу робочого навантаження та розвитку комунікативних навичок. Також, в Нідерландах активно впроваджуються програми підтримки, що включають психологічну консультацію, групові

заняття та можливості для обговорення проблем у неформальному колі. Це дозволяє створити атмосферу підтримки та довіри серед колег.

У Німеччині існує значна увага до профілактики вигорання через розвиток корпоративної культури, яка заохочує співробітників до відкритого обговорення своїх переживань. У рамках програм підтримки вчителі можуть проходити навчання з управління стресом, а також отримувати індивідуальні консультації психологів. Окрім того, німецькі освітні установи запроваджують системи моніторингу психоемоційного стану працівників, що дозволяє виявляти ризики вигорання на ранніх етапах і вжити необхідні заходи [27, с. 186].

Зарубіжний досвід психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів підтверджує важливість комплексного підходу, який поєднує психологічну, соціальну та професійну підтримку. В Україні, враховуючи специфіку освітньої системи та потреби працівників, можливо запозичити та адаптувати ці успішні моделі. Це відкриває нові перспективи для розвитку системи психосоціальної підтримки, що є необхідним для забезпечення здорового та продуктивного середовища в освітніх установах.

У Сполучених Штатах Америки психосоціальна підтримка працівників освітніх закладів представлена через різноманітні програми та ініціативи, що забезпечують комплексну допомогу педагогам. Основні елементи цієї системи включають індивідуальне консультування, групи підтримки та онлайн-платформи. Однією з ключових складових системи психосоціальної підтримки в США є індивідуальне консультування. Вчителі мають можливість звертатися до кваліфікованих психологів або консультантів, які допомагають їм справлятися зі стресом, емоційним вигоранням і професійними викликами. Цей формат дозволяє педагогу отримати індивідуальний підхід до своїх проблем, обговорити специфічні ситуації та знайти оптимальні рішення. Часто ці консультації фінансуються освітніми установами або профспілками, що робить їх доступними для працівників. Групи підтримки є ще одним важливим аспектом психосоціальної підтримки вчителів у США. Вони створюють

безпечне середовище для обміну досвідом, де педагоги можуть ділитися своїми переживаннями, обговорювати труднощі та отримувати підтримку від колег. Ці групи зазвичай організуються на базі шкіл або навчальних округів і можуть мати різну тематику: від управління стресом до профілактики вигорання. Групова динаміка дозволяє учасникам відчувати себе менш ізольованими у своїх переживаннях, що позитивно впливає на їхнє психоемоційне здоров'я [27, с. 188].

З розвитком технологій в США також активно використовуються онлайн-платформи для психосоціальної підтримки освітян. Ці платформи надають доступ до ресурсів, які включають навчальні матеріали, відео-лекції, вебінари та можливість участі в онлайн-групах підтримки. Завдяки гнучкості онлайн-формату вчителі можуть отримувати підтримку в зручний для них час, що особливо важливо в умовах високих робочих навантажень та вимогливого графіка. Психосоціальна підтримка працівників освітніх закладів у США ґрунтується на індивідуальному підході, груповій динаміці та використанні сучасних технологій. Така система дозволяє педагогам ефективно справлятися зі стресом і запобігати вигоранню, що в свою чергу позитивно впливає на їхню професійну діяльність і загальний психоемоційний клімат у навчальних закладах. Цей досвід може слугувати корисною основою для розвитку аналогічних ініціатив в Україні.

Психосоціальна підтримка в Японії та Південній Кореї має свої унікальні особливості, які зумовлені культурними традиціями та соціальними нормами. У цих країнах акцент робиться на колективізмі, гармонії в соціальних стосунках та важливості ментального здоров’я, що суттєво впливає на підходи до підтримки працівників освітніх закладів. У Японії психосоціальна підтримка освітян реалізується через підхід, що зосереджується на колективній відповідальності та підтримці. Однією з ключових форм допомоги є групові консультації, де вчителі можуть обговорювати свої переживання у неформальному колі. Такий формат дозволяє створити атмосферу довіри та відкритості, що є важливим у японській культурі, де

індивідуальні переживання часто тримаються в тіні. Японські школи також активно впроваджують програми профілактики стресу, які включають заняття з медитації та релаксації. Це пов'язано з традиційною японською практикою дзен-буддизму, яка акцентує на внутрішньому спокої та самовдосконаленні. Практики, такі як сітінг (сидяча медитація), стають важливими інструментами для вчителів у подоланні стресу [28, с. 347].

У Південній Кореї психосоціальна підтримка також охоплює індивідуальне та групове консультування, але з акцентом на інтеграцію технологій. Використання онлайн-платформ для психологічного консультування стає популярним, оскільки дозволяє вчителям отримувати підтримку без прив’язки до часу та місця. Це особливо важливо в умовах високих вимог та навантажень, які характерні для корейської освітньої системи. Крім того, у Південній Кореї існують програми, що підтримують колективну гармонію та командну роботу. Участь у групах підтримки дозволяє вчителям обговорювати труднощі, пов'язані з професійною діяльністю, і спільно знаходити рішення. Ці групи часто організовуються за принципом «інтервенції через співпрацю», що підкреслює важливість колективного підходу до вирішення проблем [28, с. 350].

Психосоціальна підтримка працівників освітніх закладів у різних країнах демонструє як відмінності, так і спільні риси, зумовлені культурними контекстами та соціальними нормами. Наприклад, в європейських країнах, таких як Швеція та Німеччина, підходи до підтримки акцентують на індивідуальних потребах освітян, заохочуючи їх відкрито висловлювати свої переживання та отримувати професійну допомогу. Це контрастує з Азією, де, наприклад, в Японії та Південній Кореї домінує колективістичний підхід, що акцентує увагу на груповій підтримці та збереженні гармонії в колективі. Тут вчителі отримують підтримку переважно через групові консультації, що дозволяє створити атмосферу довіри та відкритості.

Форми підтримки також відрізняються: у США велике значення має індивідуальне консультування, а в Японії та Південній Кореї активно

використовуються традиційні практики медитації. У Південній Кореї, зокрема, зростає популярність онлайн-платформ, які надають можливість отримувати підтримку у зручний час, тоді як в європейських країнах традиційно акцентують на особистих зустрічах.

Проте між цими підходами існують і спільні риси. У всіх країнах акцентується увага на профілактиці вигорання, що свідчить про визнання серйозності цієї проблеми. Створення безпечного середовища для обміну досвідом є важливим аспектом, незалежно від форм підтримки — будь то групові чи індивідуальні сесії. Багато моделей підтримки комбінують різні методи, такі як психологічна консультація та групова динаміка, щоб задовольнити різні потреби працівників.

Адаптація міжнародного досвіду в Україні може відбуватися через кілька ключових напрямків. Наприклад, інтеграція групових заходів у систему підтримки дозволить вчителям обговорювати свої проблеми в безпечному середовищі, що сприятиме створенню атмосфери довіри. Розвиток онлайн-ресурсів для психологічної підтримки, де вчителі можуть отримувати консультації та брати участь у вебінарах, стане важливим кроком у цій сфері.

Запровадження програм профілактики вигорання, заснованих на успішному закордонному досвіді, може включати навчання з управління стресом та технік релаксації. Також, співпраця з міжнародними організаціями і обмін досвідом дозволять Україні використовувати найкращі практики у сфері психосоціальної підтримки.

Отже, аналіз підходів до психосоціальної підтримки в різних країнах вказує на можливості адаптації закордонного досвіду в Україні. Це стане важливим кроком до покращення психоемоційного благополуччя працівників освітніх закладів, що, у свою чергу, позитивно вплине на якість освітнього процесу.

Висновки до розділу 1

Психосоціальна підтримка визначається як система заходів, спрямованих на підтримку психічного здоров'я особи в умовах стресу, травм або соціальної ізоляції. Вона може включати індивідуальне консультування, групову терапію, освітні програми та інші ресурси, які допомагають людям справлятися з емоційними труднощами. Значення психосоціальної підтримки особливо актуальне в сучасних умовах, коли стрес, пов'язаний із роботою та соціальними змінами, може призводити до вигорання та інших психічних розладів.

Працівники освітніх закладів стикаються з численними стресовими факторами, такими як висока відповідальність за навчальний процес, взаємодія з учнями та їх батьками, а також постійні зміни в освітній політиці. Психосоціальні аспекти їхньої роботи включають емоційне вигорання, проблеми з управлінням стресом та необхідність підтримки здорових стосунків у колективі. Важливою є також роль професійної підготовки та підтримки з боку адміністрації для забезпечення психоемоційного благополуччя вчителів.

Сучасні моделі психосоціальної підтримки в освітніх установах включають комплексний підхід, що об'єднує індивідуальні, групові та онлайн-методи. Громадські ініціативи і співпраця з громадськими організаціями відіграють важливу роль у створенні програм підтримки. Ключовими елементами є адаптація програм до локальних умов і потреб, врахування специфіки навчального процесу та залучення працівників до розробки програм підтримки. Це сприяє їх ефективності та сталості.

Зарубіжний досвід психосоціальної підтримки показує різноманітність підходів у країнах Європи, США та Азії. Наприклад, у Швеції та Німеччині акцентують увагу на стресостійкості та профілактиці вигорання, використовуючи групи підтримки та тренінги. У США впроваджують системи

індивідуального консультування та онлайн-платформи. В Азії, зокрема в Японії та Південній Кореї, зосереджуються на колективізмі і традиційних практиках. Цей досвід може слугувати основою для розробки програм психосоціальної підтримки в Україні, адаптуючи їх до місцевих умов та потреб працівників освіти.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

2.1. Характеристика освітніх закладів Слов'янської міської громади

Територіальна громада — це форма адміністративно-територіального устрою, яка об’єднує певну кількість населених пунктів для забезпечення ефективного управління та соціально-економічного розвитку. Вона має свої органи місцевого самоврядування, що наділені повноваженнями здійснювати управлінські та адміністративні функції в межах громади. Освітні заклади, що функціонують на території громади, відіграють важливу роль у формуванні інтелектуального, культурного та соціального капіталу громади. Вони є осередком не лише навчальної діяльності, але й важливим інструментом соціалізації та виховання молодого покоління, що визначає майбутній розвиток громади.

Освітня мережа є фундаментом для розвитку місцевого населення, оскільки забезпечує доступ до якісної освіти, сприяє підвищенню кваліфікації кадрів та впливає на загальний рівень життя. Крім того, освітні заклади активно беруть участь у розвитку місцевих соціальних інфраструктур, формуванні громадянської свідомості та збереженні культурної спадщини. Це сприяє підвищенню соціальної згуртованості громади та її конкурентоспроможності в регіоні.

Слов'янська міська громада розташована в північній частині Донецької області, що на сході України. Місто Слов'янськ, яке є адміністративним центром громади, має вигідне географічне положення завдяки своєму розташуванню на перетині важливих транспортних шляхів, що сприяє розвитку торгівлі, промисловості та соціальних комунікацій. Крім того, громада знаходиться в зоні багатих природних ресурсів, що створює додаткові можливості для економічного розвитку.

Соціально-економічні показники Слов'янської міської громади свідчать про стабільний розвиток у сфері промисловості, будівництва та сільського господарства. Основними економічними галузями є машинобудування, хімічна промисловість та виробництво будівельних матеріалів. Незважаючи на позитивні показники економічного розвитку, громада стикається з проблемами низької заробітної плати в окремих секторах та недостатнього рівня зайнятості молоді.

Демографічні дані свідчать про наявність значної кількості населення, серед якого виділяється дитяча та шкільна вікова група. Загальна чисельність населення Слов'янської міської громади складає близько 110 тисяч осіб, з яких приблизно 15% — діти шкільного віку. Наявність значної кількості дітей та підлітків визначає необхідність забезпечення високоякісної освіти та розвитку інфраструктури для соціальної підтримки молоді.

Освітня мережа Слов'янської міської громади представлена різними типами шкіл, які забезпечують навчання дітей і підлітків. Всього на території громади функціонує 34 заклади загальної середньої освіти, серед яких є загальноосвітні школи, спеціалізовані школи, а також приватні навчальні заклади. Більшість шкіл належать до загальноосвітніх, які надають базову і повну середню освіту, водночас кілька шкіл мають спеціалізацію на поглибленому вивченні окремих предметів, таких як іноземні мови або природничі науки.

Загальна кількість учнів у школах громади становить приблизно 8 тисяч осіб, а педагогічний склад налічує близько 700 працівників. Важливо зазначити, що на кожного вчителя припадає приблизно 12 учнів, що забезпечує відносно сприятливі умови для індивідуальної роботи з дітьми. Проте є певні труднощі з набором кваліфікованого педагогічного персоналу, зокрема через недостатнє фінансування та брак молодих спеціалістів.

Школи в громаді поділяються за ступенями навчання на початкові (1-4 класи), середні (5-9 класи) і старші (10-11 класи). У початковій школі акцент робиться на формуванні базових знань і навичок, у середній школі

розвиваються предметні компетенції, а старша школа орієнтована на підготовку учнів до вступу в заклади вищої освіти або професійну підготовку.

Матеріально-технічна база освітніх закладів Слов'янської міської громади є важливим показником якості освітнього процесу. Загалом школи громади мають достатньо розвинену інфраструктуру, що включає 230 навчальних класів, близько 20 спортивних залів, а також декілька спеціалізованих кабінетів, таких як комп'ютерні класи і лабораторії з природничих дисциплін. Кожна школа має базове обладнання для забезпечення навчального процесу, однак існують потреби в модернізації технічної бази, зокрема оновленні комп'ютерного обладнання та ремонті спортивних споруд.

Протягом останніх років в освітніх закладах громади активно проводяться роботи з ремонту приміщень, покращення умов навчання та оновлення навчального обладнання. Зокрема, були відремонтовані декілька шкільних будівель, замінені вікна, здійснені ремонти спортивних залів і шкільних їдалень. Проте, значна частина шкіл потребує додаткового фінансування для подальшого оновлення матеріально-технічної бази, особливо в контексті впровадження сучасних технологій у навчальний процес.

В освітніх закладах Слов'янської міської громади існує ряд проблем, які негативно впливають на якість навчання та виховання учнів. По-перше, недостатність фінансування є однією з основних перешкод для реалізації ефективної освітньої політики. Бюджет громади часто не забезпечує належних умов для функціонування шкіл, що призводить до обмежених можливостей для проведення навчальних заходів, організації позакласної роботи та покращення матеріально-технічної бази. Багато шкіл змушені шукати додаткові джерела фінансування, що не завжди є успішним.

По-друге, існує потреба в модернізації навчального обладнання, яке застаріло і не відповідає сучасним вимогам освіти. Багато шкіл потребують нових комп'ютерів, інтерактивних дошок та іншого сучасного обладнання для забезпечення високоякісного навчального процесу. В умовах стрімкого

розвитку інформаційних технологій це питання стає особливо актуальним, оскільки старе обладнання не дозволяє реалізувати інноваційні методи навчання.

По-третє, кадрові питання також є серйозною проблемою в освітніх закладах громади. Існує дефіцит кваліфікованих вчителів, особливо в предметних сферах, таких як математика, фізика та іноземні мови. Молоді спеціалісти часто не готові залишатися в громадах через низькі зарплати та відсутність умов для професійного зростання. В результаті школи змушені працювати з недостатньою кількістю педагогічного персоналу, що негативно позначається на якості освіти.

Стан освітньої мережі в Слов'янській міській громаді безпосередньо впливає на якість освітнього процесу. Наявність недостатньої матеріально-технічної бази, проблеми з фінансуванням та кадровий дефіцит створюють серйозні перешкоди для ефективного навчання. Це, у свою чергу, відображається на успішності учнів, їхньому мотиваційному рівні та загальному розвитку.

Попри зазначені труднощі, існує потенціал для розвитку освітніх закладів громади. Залучення інвестицій, вдосконалення програм навчання, підвищення кваліфікації вчителів, а також активна участь громади в освітніх ініціативах можуть стати основою для позитивних змін. Співпраця з вищими навчальними закладами, бізнесом та міжнародними організаціями також може сприяти розвитку інноваційних програм, модернізації навчального процесу та поліпшенню якості освіти в Слов'янській міській громаді.

2.2. Психосоціальні фактори, що впливають на працівників освітніх закладів

У сучасному освітньому середовищі психосоціальні фактори відіграють важливу роль у діяльності працівників освітніх закладів. Вони визначають не

лише рівень задоволення працівників, а й їхню продуктивність, психоемоційний стан і професійний розвиток. Зрозуміння цих факторів є важливим для створення ефективного освітнього процесу, оскільки від стану викладачів залежить якість навчання та виховання учнів.

Актуальність дослідження психосоціальних аспектів у контексті освітньої сфери зумовлена численними викликами, з якими стикаються працівники освіти в умовах швидких змін. Постійний стрес, невизначеність у роботі, а також відсутність належної підтримки можуть призводити до професійного вигорання та зниження ефективності освітнього процесу. Отже, вивчення цих факторів є необхідним для розробки стратегій підтримки педагогічного колективу та поліпшення загального стану освіти.

Основні психосоціальні фактори:

1.Соціальна підтримка:

- вплив колективу на психоемоційний стан працівників. Соціальна підтримка серед колег може суттєво впливати на психоемоційний стан працівників освітніх закладів. Взаємодія з колегами, обмін досвідом та підтримка у важкі моменти сприяють створенню позитивної робочої атмосфери. Коли працівники відчувають, що мають на кого покластися, їхня стресостійкість збільшується, що, в свою чергу, позитивно позначається на їхній професійній діяльності.

- роль адміністрації у створенні сприятливого соціального клімату. Адміністрація освітнього закладу також відіграє ключову роль у формуванні соціального клімату. Лідерство, відкритість до комунікації та підтримка ініціатив працівників можуть створити позитивний мікроклімат, що стимулює співпрацю та інновації.

2. Стресові чинники:

- джерела стресу в освітніх закладах. Працівники освіти стикаються з численними джерелами стресу, такими як переповненість класів, вимоги навчальної програми, а також конфлікти з учнями та їхніми батьками. Ці

чинники можуть призводити до емоційного виснаження, зниження мотивації та продуктивності працівників.

- наслідки стресу для здоров'я працівників та їхньої професійної діяльності. Хронічний стрес може призводити до серйозних наслідків для здоров'я, таких як психосоматичні захворювання, зниження працездатності та збільшення випадків професійного вигорання. Це, у свою чергу, негативно впливає на якість освітнього процесу.

3. Мотивація та задоволення працею:

- фактори, що впливають на мотивацію. Мотивація працівників освіти визначається низкою чинників, серед яких фінансова винагорода, можливості професійного розвитку, а також визнання заслуг. Коли працівники відчувають, що їхня праця оцінюється, вони більш схильні вкладати зусилля у свою роботу.

- взаємозв'язок між задоволенням працею та продуктивністю. Задоволені працівники зазвичай мають вищий рівень продуктивності, кращу якість навчання та більш позитивний вплив на учнів. Це підкреслює важливість створення умов, які сприяють підвищенню задоволення працею серед освітян.

4. Психологічний клімат в освітньому закладі:

- Вплив атмосфери в колективі на ефективність навчального процесу. Психологічний клімат в освітньому закладі є ключовим чинником, який впливає на ефективність навчального процесу. Сприятлива атмосфера, де панують довіра, підтримка та взаєморозуміння, сприяє високій мотивації працівників, їхній творчій активності та бажанню ділитися досвідом. Водночас, негативний клімат, що характеризується конфліктами, недовірою і відсутністю підтримки, може призводити до зниження продуктивності, емоційного виснаження та невдоволення роботою, що, в свою чергу, вплине на якість освіти.

- Роль комунікації та взаємодії між працівниками. Комунікація між працівниками освіти є важливим аспектом психологічного клімату. Відкрите і конструктивне спілкування сприяє розвитку командного духу та спільного

вирішення проблем. Зворотний зв'язок, що надається працівникам, допомагає їм відчувати свою значущість і розуміти, що їхня думка важлива. Регулярні зустрічі, обговорення спільних ініціатив та активна участь у навчальних заходах зміцнюють взаємозв'язки між колегами, що позитивно впливає на загальний психологічний клімат.

5. Професійне вигорання:

- Причини та прояви професійного вигорання серед працівників освіти. Професійне вигорання стає серйозною проблемою для працівників освіти, зумовленою багатьма факторами. Основними причинами є високі вимоги до роботи, брак ресурсів, недостатня підтримка з боку адміністрації, а також емоційна напруга, пов'язана з взаємодією з учнями та їхніми батьками. Прояви вигорання можуть включати емоційне виснаження, зниження мотивації, відчуття безсилля, а також цинічне ставлення до роботи і учнів.

- Методи попередження та подолання вигорання. Професійне вигорання можна попереджати і долати шляхом впровадження різноманітних методів. Зокрема, важливо забезпечити підтримку колег і адміністрації, організувати програми професійного розвитку, а також навчити працівників технікам управління стресом. Відпочинок і релаксація, якісне планування робочого часу, а також встановлення меж у роботі допоможуть працівникам зберігати емоційну стійкість та уникати вигорання.

Психосоціальні фактори, такі як соціальна підтримка, психологічний клімат, комунікація та мотивація, мають значний вплив на працівників освітніх закладів. Вони формують не лише їхній психоемоційний стан, а й загальну ефективність навчального процесу. Взаємодія між цими факторами визначає рівень задоволеності працівників, їхнє бажання розвиватися та виконувати свої професійні обов'язки.

Для покращення психосоціального середовища в освітніх закладах рекомендується впроваджувати регулярні програми підвищення кваліфікації, створювати можливості для обміну досвідом між працівниками, а також організувати заходи, що сприяють зміцненню командного духу. Крім того,

адміністрація повинна звертати увагу на потреби працівників, забезпечуючи належні умови для роботи та розвитку, а також заохочуючи їх до участі у процесах, що відбуваються в освітньому закладі.

2.3. Дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів та його результати. Виявлення основних проблем та викликів у наданні психосоціальної підтримки

Мета дослідження: визначити рівень психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів територіальної громади на основі анкетування та інтерв'ю. З'ясувати, які аспекти підтримки є найбільш значущими для працівників, а також виявити проблеми, з якими вони стикаються у своїй професійній діяльності.

Методологія дослідження

1. Цільова аудиторія:

Працівники освітніх закладів (вчителі, адміністрація) Слов'янської міської громади.

Вибірка: 50 осіб (50 педагогів).

2. Методи збору даних:

Анкетування: Створити анонімну анкету з відкритими та закритими запитаннями, що охоплюють:

- Рівень задоволеності роботою.
- Відчуття соціальної підтримки (з боку колег, адміністрації).
- Наявність стресових ситуацій та їх причин.
-Ставлення до програм підвищення кваліфікації та підтримки від адміністрації.
- Методи самостійного зменшення стресу (відпочинок, хобі тощо).

Інтерв'ю: Провести напівструктуровані інтерв'ю з 20 вибраними працівниками, щоб глибше зрозуміти їхні переживання, потреби та думки щодо психосоціальної підтримки.

1. Структура анкети:

- Розділ 1: Загальна інформація (вік, стаж роботи, посада).

- Розділ 2: Задоволеність роботою (шкала від 1 до 5).

- Розділ 3: Соціальна підтримка (середа, з якою працівники спілкуються, відчуття підтримки з боку адміністрації).

- Розділ 4: Стресові фактори (виявлення основних джерел стресу).

- Розділ 5: Програми підтримки (оцінка ефективності існуючих програм).

Питання для інтерв'ю щодо рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів та анкета для дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів наведені в Додатку А.

1. Процедура збору даних:

- Розподіл анкет серед працівників через електронну пошту або під час зустрічей.

- Проведення інтерв'ю в зручний для респондентів час, із забезпеченням конфіденційності.

2. Аналіз даних:

- Кількісний аналіз результатів анкетування (обробка даних за допомогою статистичних методів).

- Якісний аналіз інтерв'ю (тематика відповідей, виявлення спільних мотивів і проблем).

- Порівняння отриманих результатів з попередніми дослідженнями, якщо такі є.

3. Очікувані результати:

1. Визначення рівня задоволеності працівників освіти психосоціальною підтримкою.

2. Ідентифікація основних стресових чинників та причин професійного вигорання.

3. Визначення ефективності існуючих програм підтримки працівників.

4. Рекомендації для покращення психосоціального середовища в освітніх закладах на основі отриманих даних.

Дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів стане основою для розробки стратегій покращення умов праці та зменшення стресу в освітньому середовищі, що в свою чергу позитивно вплине на якість навчального процесу та добробут усіх учасників освітнього процесу.

Результати дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів (за результатами анкетування 50 педагогів)

1. Загальна інформація про респондентів:

Дослідження охопило 50 педагогів, серед яких були представники різних вікових груп. Найбільша частка респондентів (40%) належить до вікової категорії 31-40 років, тоді як 20% респондентів перевищують 51 рік. 15% учасників мають стаж роботи в освіті менше 5 років, 40% – від 11 до 20 років, а 20% – більше 20 років. Це свідчить про значну різноманітність досвіду серед учасників, що може позитивно вплинути на глибину аналізу результатів.

2. Задоволеність роботою:

Загальна задоволеність роботою респондентів виявилася помірною. Лише 12% педагогів оцінили своє задоволення на максимальний бал, в той час як 40% респондентів поставили середній бал (3). Основні чинники, які впливають на задоволення, включають взаємодію з колегами (60% учасників вважають це важливим), підтримку адміністрації (45%), умови праці (30%) та фінансову винагороду (25%) (Рис. 2.1.). Це вказує на те, що, хоча відносини в колективі є позитивними, існують і фактори, які потребують покращення.

Рис. 2.1. **Чинники, які впливають на задоволення роботою**

3. Соціальна підтримка

Респонденти оцінюють рівень соціальної підтримки в колективі в основному як середній. Лише 8% учасників вважають, що підтримка є дуже високою, в той час як 40% оцінили її на середньому рівні (3). Щодо підтримки з боку адміністрації, 65% педагогів підтвердили, що відчувають її, але 35% вважають її недостатньою. Половина учасників зазначили, що в закладі проводяться регулярні заходи для підтримки колективу, однак інша половина не має таких відомостей, що вказує на відсутність інформації або низький рівень організації заходів.

4. Стресові фактори

Багато педагогів стикаються зі стресовими ситуаціями на роботі. Найбільш поширеними джерелами стресу є переповненість класів (70% респондентів), конфлікти з учнями (50%) та вимоги навчальної програми (45%). Важливо відзначити, що 30% учасників відзначили невідомість щодо майбутнього, що може викликати додатковий стрес. Щодо частоти відчуття

стресу, 30% респондентів вказали, що вони відчувають стрес часто або дуже часто (Рисю2.2.).

Рис. 2.2. **Стресові фактори працівників освіти**

5. Програми підтримки

Більшість респондентів (55%) мають уявлення про існуючі програми підтримки в їхніх закладах. Однак, лише 10% вважають ці програми дуже ефективними. Багато педагогів висловили бажання бачити нові програми підтримки, такі як тренінги з управління стресом (45%), психологічні консультації (35%), курси підвищення кваліфікації (30%) та корпоративні заходи (20%). Це свідчить про потребу в більш систематичному підході до підтримки працівників.

Висновки

Задоволеність роботою серед педагогів є помірною, і хоча більшість респондентів відчуває підтримку з боку колег, є серйозні питання щодо адміністративної підтримки та загальних умов праці. Стресові фактори, такі як переповненість класів та конфлікти, потребують уваги з боку керівництва освітніх закладів. Програми підтримки не отримують високих оцінок, і в

багатьох випадках педагоги висловлюють потребу в нових ініціативах, що могли б покращити їх психоемоційний стан та загальне робоче середовище.

Таким чином, результати дослідження вказують на важливість впровадження програм, які забезпечать необхідну підтримку для педагогів, підвищать їх задоволеність роботою та зменшать рівень стресу, що, у свою чергу, сприятиме поліпшенню освітнього процесу.

Результати дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів (за результатами інтерв'ю з 20 педагогами)

1. Загальна характеристика респондентів

В інтерв'ю взяли участь 20 педагогів різних спеціальностей та вікових категорій, зокрема:

- Вчителі початкової школи: 10 осіб
- Вчителі середньої школи: 7 осіб
- Вихователі дошкільних закладів: 3 особи

Середній стаж роботи респондентів становить 12 років, що свідчить про наявність значного досвіду в освітній сфері.

2. Задоволеність роботою та мотивація

Задоволеність роботою:

Педагоги висловили змішані думки щодо своєї задоволеності роботою.

- 10 респондентів зазначили, що задоволені своїми досягненнями і ставленням колег, але вказали на недостатню підтримку з боку адміністрації.
- 6 педагогів відзначили, що відчувають стрес через недостатнє фінансування та ресурси для виконання своїх обов'язків.
- 4 респонденти підкреслили, що вважають своє покликання важливим і готові працювати над собою, щоб покращити навчальний процес.

Мотивація:

Усі респонденти відзначили важливість визнання їхньої роботи. Вони вважають, що мотивують їх:

- Висловлення вдячності від учнів і батьків (70%).

- Професійний розвиток та можливість відвідувати тренінги (50%).
- Конкретні премії або винагороди (30%).

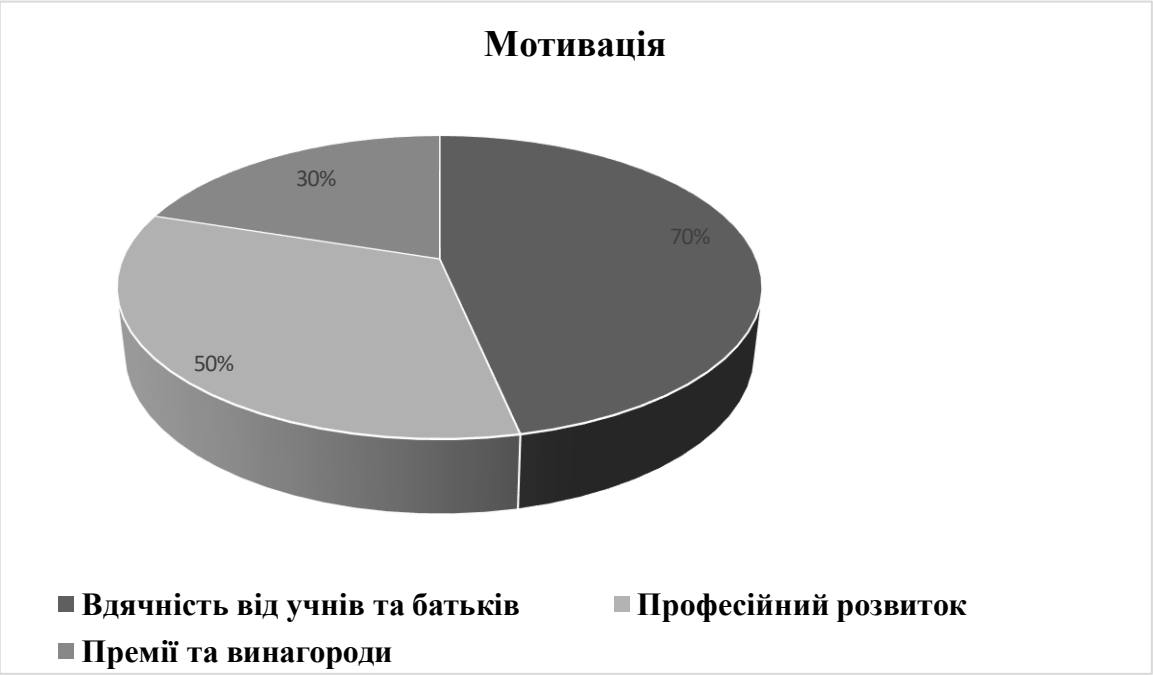

Рис. 2.3. **Мотивація для працівників освіти**

3. Соціальна підтримка та колектив

Соціальна підтримка:

В усіх інтерв'ю респонденти підкреслили важливість соціальної підтримки в колективі.

- 15 педагогів зазначили, що підтримка з боку колег є важливим фактором, який допомагає зберігати позитивний психоемоційний стан.
- 5 респондентів вказали, що спілкування з колегами допомагає їм впоратися зі стресом, особливо в складні часи.

Атмосфера в колективі:

Респонденти вважають, що атмосфера в колективі переважно позитивна, але відзначили наявність конфліктів, які часом виникають через робочі навантаження або різні підходи до навчання. 70% педагогів вважають, що для поліпшення атмосфери необхідно проводити командні заходи.

4. Стрес та вигорання

Стресові фактори:

У ході інтерв'ю педагогі назвали кілька основних стресових чинників:

- Переповненість класів та велике навантаження (80%).
- Конфлікти з батьками (60%).
- Невизначеність у майбутньому та нестабільність в освітній системі (50%).

Вигорання:

В 40% випадків педагоги висловили занепокоєння щодо професійного вигорання. Вони відзначили, що це може бути наслідком тривалого стресу, невідповідності між очікуваннями та реальністю, а також відсутності відпочинку.

5. Програми підтримки

Знання про програми:

Тільки 30% респондентів знають про існуючі програми підтримки, що пропонуються адміністрацією.

10 респондентів вказали на те, що програми підтримки, які проводяться в закладі, є недостатньо ефективними.

Бажані програми:

Багато педагогів висловили потребу в нових програмах підтримки, таких як:

- Психологічні тренінги та семінари (70%).
- Групи підтримки для обговорення стресових ситуацій (50%).
- Організація регулярних соціальних заходів для зміцнення колективу (40%) (Рис.2.4.).

Рис. 2.4. **Психологічні програми підтримки для працівників освіти**

Висновки

Результати інтерв'ю з педагогами свідчать про те, що хоча більшість респондентів задоволені своєю роботою, існують серйозні проблеми, пов'язані зі стресом, недостатньою адміністративною підтримкою та професійним вигоранням. Важливість соціальної підтримки в колективі, а також потреба в програмах, що сприяють професійному розвитку та психоемоційному благополуччю, були чітко виражені. Це вказує на необхідність удосконалення стратегій підтримки працівників освітніх закладів для покращення їхнього психосоціального середовища.

Узагальнення результатів дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів

У ході дослідження було опитано 50 педагогів, які працюють в освітніх закладах територіальної громади. Результати анкетування показали різні рівні психосоціальної підтримки серед працівників, які можна поділити на три категорії: високий, середній і низький рівні підтримки.

1. Високий рівень психосоціальної підтримки

Кількість педагогів: 15 (30%)

Педагоги, що відносяться до цієї групи, відзначають наявність значної соціальної підтримки як з боку колег, так і адміністрації. Ці працівники відчувають себе частиною згуртованого колективу, що позитивно впливає на їхній психоемоційний стан. Вони висловлюють високу задоволеність своєю роботою, зокрема через визнання заслуг, можливості професійного розвитку та участь у програмах підтримки, таких як психологічні тренінги та групи підтримки. У результаті, працівники цього рівня демонструють низький рівень стресу та високі показники мотивації, що безпосередньо впливає на якість освітнього процесу.

2. Середній рівень психосоціальної підтримки

Кількість педагогів: 25 (50%)

Ця категорія охоплює найбільшу кількість педагогів. Працівники, що перебувають на середньому рівні підтримки, вказують на помірну соціальну підтримку з боку колег і адміністрації. Вони часто відчувають тиск через обсяги роботи, недостатнє фінансування та брак ресурсів, що створює певний рівень стресу. Задоволеність роботою у цій групі варіюється: деякі педагоги вважають свою роботу важливою, але висловлюють занепокоєння через конфлікти з учнями або батьками. Хоча вони мають інформацію про існуючі програми підтримки, багато з них вважають ці програми недостатньо ефективними для вирішення своїх нагальних проблем. Це може свідчити про те, що середній рівень підтримки не є стійким і може призвести до професійного вигорання, якщо не будуть вжиті додаткові заходи для покращення умов праці.

3. Низький рівень психосоціальної підтримки

Кількість педагогів: 10 (20%)

Педагоги в цій категорії стикаються з серйозними труднощами, пов’язаними з недостатньою соціальною підтримкою. Вони відчувають брак уваги з боку колег і адміністрації, що призводить до напруженої атмосфери в колективі. Ці працівники висловлюють низьку задоволеність своєю роботою, а також високий рівень стресу через різні чинники, такі як переповненість

класів, вимоги навчальної програми та конфлікти. Відсутність ефективних програм підтримки та недолік інформації про можливості професійного розвитку роблять ситуацію ще гіршою. Це в свою чергу підвищує ризик професійного вигорання, що може негативно вплинути на їхню ефективність і якість освітнього процесу.

Рис. 2.5. **Дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів**

Результати дослідження демонструють, що 50% педагогів мають середній рівень психосоціальної підтримки, що вказує на потенційні ризики для їхнього психоемоційного стану та професійної діяльності. Високий рівень підтримки спостерігається лише у 30% респондентів, тоді як 20% педагогів знаходяться на низькому рівні підтримки, що є тривожним сигналом для освітньої системи. З метою покращення психосоціального середовища в освітніх закладах необхідно впровадити нові програми підтримки, зміцнити соціальну політику адміністрації і підвищити рівень комунікації між працівниками. Це сприятиме

створенню більш здорового та продуктивного робочого середовища для всіх учасників освітнього процесу.

Висновки до розділу 2

У рамках проведеного дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів були визначені ключові аспекти, які впливають на емоційний стан педагогів та їх професійну діяльність. Результати анкетування та інтерв'ю свідчать про різноманітні фактори, що формують психосоціальний клімат у колективі, а також про необхідність впровадження системних заходів для покращення умов праці.

Аналіз даних показав, що більшість працівників відзначають середній рівень психосоціальної підтримки, що вказує на потребу в додаткових ініціативах з боку адміністрації та колективу для покращення умов роботи. Високий рівень підтримки виявили лише 20% педагогів, що підкреслює важливість системного підходу до вирішення цієї проблеми.

Виявлено, що професійне вигорання є поширеним явищем серед педагогів, що суттєво впливає на їхній емоційний стан та якість виконуваної роботи. Респонденти зазначили, що регулярні стреси та емоційна нестабільність знижують їхню продуктивність і задоволеність роботою.

Результати дослідження підтверджують важливість соціальної підтримки з боку колективу та психологічної підтримки з боку адміністрації. Працівники відзначили, що можливість отримати допомогу у важкі моменти, а також підтримка з боку колег, позитивно впливають на їхнє психоемоційне благополуччя.

На основі отриманих результатів було сформульовано рекомендації щодо покращення психосоціальної підтримки в освітніх закладах. Це включає організацію тренінгів з емоційного інтелекту, запровадження програм наставництва, а також регулярні зустрічі для обміну досвідом серед працівників.

У підсумку, дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів підтверджує актуальність цієї теми в сучасному освітньому середовищі та необхідність системного підходу до її вирішення. Успішна реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме покращенню психоемоційного клімату у колективах, зниженню рівня професійного вигорання та підвищенню ефективності педагогічної діяльності.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

3.1. Стратегії підвищення ефективності психосоціальної підтримки в освітніх закладах

Психосоціальна підтримка в освітніх закладах є важливим чинником, що сприяє формуванню здорового робочого середовища для педагогічного колективу. Вона забезпечує не лише емоційний комфорт, але й підвищує професійну продуктивність, адже задоволені працівники є більш ефективними у своїй діяльності. У сучасних умовах, коли освітня система стикається з численними викликами, роль психосоціальної підтримки стає ще більш актуальною. Педагоги зазнають впливу стресу, вигорання та інших негативних чинників, які можуть вплинути на їхню професійну діяльність. Відтак, важливо вжити заходів для підвищення ефективності психосоціальної підтримки, щоб забезпечити високі стандарти навчання і підтримати добробут працівників.

Психосоціальна підтримка в освітньому середовищі включає в себе різноманітні програми та заходи, спрямовані на зменшення стресу, покращення комунікації та створення атмосфери співпраці. Вона є ключовим елементом, що впливає на емоційний стан працівників. Належна психосоціальна підтримка знижує рівень тривоги, покращує загальне психоемоційне благополуччя та допомагає працівникам ефективніше справлятися з робочими навантаженнями. Крім того, активна підтримка з боку колег і адміністрації сприяє створенню довірчих відносин, що важливо для формування згуртованого колективу.

У сучасних умовах освітня сфера піддається численним викликам, таким як зміни в законодавстві, зростання вимог до якості освіти, фінансові обмеження та впровадження нових технологій у навчальний процес. Ці чинники збільшують рівень стресу серед педагогів, що, у свою чергу, може

призвести до вигорання та зниження професійної мотивації. Тому питання ефективної психосоціальної підтримки стає надзвичайно важливим для забезпечення стабільності та продуктивності освітніх установ.

Для підвищення ефективності психосоціальної підтримки в освітніх закладах можна виділити кілька ключових напрямів:

Соціальна підтримка з боку колективу

1. Створення програми наставництва для нових працівників. Наставництво є важливим інструментом адаптації нових працівників до робочого середовища. Досвідчені колеги можуть допомогти новачкам освоїтися, надаючи цінні поради та підтримуючи їх у період адаптації.

2. Регулярні зустрічі та обговорення для обміну досвідом і колективного вирішення проблем. Такі зустрічі створюють можливість для відкритого спілкування, де педагоги можуть ділитися своїми проблемами, ідеями та напрацюваннями. Це сприяє колективній згуртованості та підвищує ефективність роботи.

Психологічна підтримка з боку адміністрації

1. Впровадження психологічного супроводу для вирішення конфліктів. Конфлікти є невід'ємною частиною колективної діяльності. Психологічний супровід дозволяє вирішувати суперечності конструктивно, зберігаючи позитивну атмосферу в колективі.

2. Проведення тренінгів з емоційної стійкості та професійного вигорання. Тренінги, що фокусуються на розвитку емоційної стійкості, допомагають працівникам справлятися зі стресовими ситуаціями та запобігти вигоранню.

Професійний розвиток і кар'єрне зростання

1. Організація майстер-класів, тренінгів та семінарів для підвищення професійної компетенції. Безперервний професійний розвиток є важливим аспектом підтримки мотивації працівників та покращення якості освіти.

2. Підтримка ініціатив щодо особистісного розвитку педагогів. Ініціативи, спрямовані на розвиток особистісних якостей, такі як лідерство, креативність, комунікативні навички, сприяють загальному розвитку працівників.

Баланс між роботою та особистим життям

1. Впровадження заходів, спрямованих на покращення тайм-менеджменту. Управління часом є важливим елементом для запобігання стресу. Працівники повинні мати можливість ефективно планувати свій робочий час, що зменшить навантаження.

2. Забезпечення умов для фізичної активності та релаксації (тематичні дні здоров'я, спортивні заходи). Заходи, що сприяють фізичній активності, позитивно впливають на психоемоційний стан працівників. Тематичні дні здоров'я та спортивні заходи можуть стати хорошим способом зняти напругу і підвищити командний дух.

Отже, підвищення ефективності психосоціальної підтримки в освітніх закладах є актуальним завданням, яке вимагає комплексного підходу. Реалізація зазначених напрямів сприятиме створенню здорового робочого середовища, зменшенню рівня стресу та підвищенню професійної продуктивності педагогічних працівників. Важливо, щоб адміністрація та колектив працювали в тісній співпраці, реалізуючи стратегії, які враховують потреби та інтереси всіх учасників освітнього процесу.

Заходи для покращення психосоціальної підтримки

Для ефективного покращення психосоціальної підтримки в освітніх закладах необхідно реалізувати низку конкретних заходів, які сприятимуть зниженню рівня стресу серед педагогів та підвищенню їхньої професійної мотивації.

1. Організація психологічних тренінгів

Проведення регулярних психологічних тренінгів на різні теми, такі як:

- **Професійне вигорання.** Тренінги з цієї теми допоможуть педагогам розпізнати ознаки вигорання, навчитися технік його запобігання та управління емоційним станом.

- **Стрес-менеджмент.** Тренінги на цю тему сприятимуть розвитку навичок управління стресом, що є важливим аспектом для збереження психоемоційного благополуччя.

- **Емоційний інтелект.** Розвиток емоційного інтелекту допоможе педагогам краще розуміти свої емоції та емоції інших, що полегшить комунікацію в колективі і створить сприятливу атмосферу.

2. Створення ресурсної платформи для обміну педагогічними матеріалами

Мета: підтримка професійної співпраці та взаємодії.

Створення онлайн-платформи, де педагоги можуть обмінюватися навчальними матеріалами, ідеями та досвідом. Це сприятиме розвитку колективного інтелекту, дозволить педагогам отримувати нові знання та вдосконалювати свою професійну діяльність.

3. Розробка системи мотивації та визнання заслуг

Впровадження системи заохочень для педагогів, що сприяє зростанню мотивації та задоволення роботою.

Ця система може включати як матеріальні, так і нематеріальні заохочення, такі як:

- Премії за успішну роботу та досягнення.
- Визнання заслуг у вигляді грамот або подяк.
- Організація заходів, присвячених відзначенню досягнень колективу.

Узагальнюючи вищевикладене, можна стверджувати, що реалізація зазначених стратегій суттєво вплине на покращення психоемоційного стану працівників освітніх закладів. Психологічні тренінги, обмін педагогічними матеріалами, а також система мотивації сприятимуть підвищенню рівня професійної задоволеності та зменшенню стресу. Ці заходи допоможуть створити сприятливе освітнє середовище, яке в свою чергу, вплине на якість навчального процесу і підвищить рівень успішності учнів. Прогнозований вплив цих стратегій полягає в створенні колективу, готового до викликів

сучасності та спроможного підтримувати добробут усіх учасників освітнього процесу.

3.2. Програма заходів щодо покращення психосоціальної підтримки на рівні територіальної громади.

Програма заходів щодо покращення психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів територіальної громади базується на результатах дослідження рівня підтримки педагогів та має на меті створення сприятливих умов для їхнього професійного розвитку, психологічного здоров'я і продуктивної праці. Програма включає кілька напрямів, кожен з яких спрямований на вирішення конкретних проблем, виявлених у дослідженні, та забезпечення довготривалого позитивного впливу на педагогічний колектив.

1. Розвиток програм психологічної підтримки та тренінгів

Зважаючи на те, що значна частина педагогів відчуває стрес і потребує підтримки, перший крок — це створення комплексних програм психологічної допомоги та проведення регулярних тренінгів для працівників освітніх закладів.

- **Психологічна служба.** Створення або вдосконалення діючої психологічної служби, яка надаватиме індивідуальні консультації для педагогів, допомагатиме в управлінні стресом і вирішенні конфліктних ситуацій.

- **Тренінги.** Проведення тренінгів із розвитку стресостійкості, емоційного інтелекту та позитивної комунікації. Ці тренінги допоможуть педагогам навчитися керувати власним емоційним станом і зміцнювати взаємини в колективі.

2. Впровадження програм професійного розвитку та підвищення кваліфікації

Мотивація та задоволеність працею безпосередньо пов’язані з можливістю професійного розвитку. Тому одним із ключових напрямів

програми є створення умов для постійного вдосконалення навичок і знань педагогів.

- **Курси підвищення кваліфікації.** Організація регулярних курсів з актуальних тем для освітньої сфери, зокрема щодо сучасних методик викладання, інтеграції інноваційних технологій у навчальний процес та управління класом.

-**Менторські програми.** Запровадження менторських програм, де більш досвідчені педагоги діляться своїм досвідом з молодими колегами. Це сприятиме підвищенню рівня взаємодії між працівниками та поліпшенню атмосфери в колективі.

3. Розвиток соціальної підтримки та корпоративної культури

Наявність сильної корпоративної культури та підтримка з боку колег є важливими аспектами для створення сприятливого робочого середовища. В рамках програми пропонується:

- **Командоутворення.** Організація корпоративних заходів, таких як семінари, виїзні тренінги, спільні проєкти та зустрічі, спрямовані на покращення командної роботи, підтримку співробітників і покращення комунікації між ними.

- **Партнерські програми.** Впровадження системи партнерства між освітніми закладами та громадами, яка сприятиме соціальній інтеграції педагогів у діяльність місцевої громади, залученню їх до суспільних ініціатив.

4. Забезпечення сприятливих умов праці та фінансових стимулів

Фінансова підтримка є важливим мотиваційним фактором, тому одним із напрямів програми є покращення умов праці і стимулювання педагогів.

- **Покращення умов праці.** Забезпечення освітніх закладів новим обладнанням, оновлення класів і створення комфортних робочих умов для працівників. Важливо також зменшити навантаження на педагогів шляхом перегляду навчальних планів та організації додаткової допомоги у викладанні.

- **Фінансова мотивація.** Впровадження системи фінансових стимулів для найактивніших педагогів, які демонструють високі результати в роботі. Це

можуть бути премії, доплати за участь у проєктах або інші види фінансової підтримки.

5. Сприяння здоровому способу життя та профілактика вигорання

З метою попередження професійного вигорання пропонується розробити програми, які сприятимуть здоровому способу життя серед педагогів.

- **Програми здоров'я.** Створення програм, які включають регулярні медичні обстеження, спортивні заходи та підтримку активного способу життя.

- **Профілактика вигорання.** Організація семінарів і групових зустрічей для працівників, де обговорюватимуться теми попередження професійного вигорання, управління стресом та підтримки психічного здоров'я.

Таблиця 3.1

Програма заходів щодо покращення психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів на навчальний рік (Вересень - Травень)

Місяць	**Захід/Тема**	**Опис**	**Відповідальні**	**Формат проведення**
Вересень	Вступний семінар «Психосоціальна підтримка у шкільному середовищі»	Вступний семінар, на якому працівники ознайомляться з програмою заходів та її цілями.	Адміністрація школи, психолог	Офлайн семінар
Жовтень	Тренінг «Управління стресом у педагогічній діяльності»	Тренінг з технік управління стресом та розвитку стресостійкості.	Психолог школи, зовнішній тренер	Тренінг
Листопад	Лекція «Емоційний інтелект: як впливати на свій емоційний стан»	Лекція про важливість емоційного інтелекту в управлінні	Зовнішній психолог	Лекція онлайн/офлайн

		власними емоціями та взаємодії з колегами і учнями.		
Грудень	Майстер-клас «Комунікація в освітньому середовищі»	Майстер-клас з розвитку навичок ефективної комунікації серед педагогічного колективу.	Психолог школи, запрошений експерт	Офлайн майстер-клас
Січень	Тренінг «Профілактика професійного вигорання»	Тренінг для виявлення ознак професійного вигорання та методів його попередження.	Психолог, зовнішній експерт	Тренінг
Лютий	Семінар «Психологічна підтримка в освітньому колективі»	Семінар з розвитку соціальної підтримки в колективі, формування дружньої атмосфери.	Адміністрація школи, психолог	Офлайн семінар
Березень	Лекція «Мотивація та професійний розвиток у педагогічній сфері»	Лекція про фактори, що впливають на мотивацію педагогів, можливості професійного зростання.	Зовнішній спікер	Лекція
Квітень	Тренінг «Здоровий спосіб життя та баланс робота-особисте життя»	Тренінг з акцентом на важливість здорового способу життя та збереження балансу між	Психолог школи	Офлайн тренінг

		роботою і відпочинком.		
Травень	Завершальний круглий стіл «Підсумки психосоціальної підтримки за рік»	Круглий стіл для підведення підсумків заходів і планування наступних дій для підтримки працівників.	Адміністрація школи, психолог, педагогічний колектив	Офлайн круглий стіл

Примітка:

Формат проведення: Заходи можуть проводитися як у змішаному форматі (онлайн/офлайн), залежно від можливостей закладу.

Відповідальні: Адміністрація школи, шкільні психологи, зовнішні експерти та тренери допомагають у реалізації програми.

Конспект тренінгу наведено у Додатку Б.

Програма заходів щодо покращення психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів територіальної громади спрямована на створення сприятливого соціального та психологічного клімату в освітніх установах, покращення умов праці педагогів, забезпечення їхньої професійної мотивації та попередження професійного вигорання. Це стане ключовим кроком до підвищення якості освітнього процесу та загального добробуту працівників.

3.3. Роль адміністрації та педагогічного колективу у забезпеченні психосоціального благополуччя працівників.

Забезпечення психосоціального благополуччя працівників освітніх закладів є важливим компонентом успішної діяльності навчальних закладів.

Адміністрація та педагогічний колектив відіграють ключову роль у створенні умов, що сприяють комфортній роботі, запобіганню стресу та професійному вигоранню, а також підтримці загального емоційного здоров'я працівників.

Роль адміністрації у забезпеченні психосоціального благополуччя:

1. **Створення сприятливого соціально-психологічного клімату.** Адміністрація повинна підтримувати атмосферу відкритості, взаємоповаги та взаємодопомоги серед педагогічного колективу. Це можливо завдяки регулярним зустрічам, де обговорюються як робочі питання, так і проблеми емоційного стану колективу. Забезпечення комфортних умов для спілкування та співпраці допомагає запобігти конфліктам і стресовим ситуаціям.
2. **Розвиток системи соціальної підтримки.** Адміністрація відіграє важливу роль у впровадженні механізмів підтримки, таких як групи психологічної підтримки, індивідуальні консультації з психологами та програми розвитку емоційної стійкості. Психологічна підтримка в колективі сприяє зниженню рівня стресу та допомагає працівникам ефективно долати труднощі.
3. **Забезпечення умов для професійного розвитку.** Організація професійних тренінгів, семінарів і майстер-класів є ключовим елементом у підтримці мотивації педагогічного складу. Адміністрація повинна забезпечити умови для постійного підвищення кваліфікації, що сприятиме зростанню задоволення роботою та зменшенню ризику професійного вигорання.
4. **Регулювання робочого навантаження.** Важливим завданням адміністрації є контроль за робочим навантаженням педагогів. Перевантаження є частою причиною стресу та емоційного виснаження. Адміністрація повинна оптимізувати розподіл робочого часу та кількості обов'язків, щоб запобігти емоційному виснаженню персоналу.
5. **Запобігання конфліктам і забезпечення медіації.** Конфлікти на роботі можуть сприяти значному стресу. Адміністрація має підтримувати регулярний діалог між працівниками та своєчасно втручатися у вирішення конфліктних ситуацій. Для цього можна запровадити програми медіації та системи зворотного зв'язку, які сприятимуть оперативному вирішенню проблем.

Таблиця 3.2

Діяльність адміністрації у забезпеченні психосоціального благополуччя працівників освітніх закладів

Напрям діяльності	**Опис заходів**	**Очікувані результати**	**Відповідальні особи**	**Термін виконання**
1. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату	Проведення регулярних зустрічей з педагогічним колективом для обговорення актуальних питань; Організація спільних заходів (семінари, тренінги) для зміцнення командного духу	Підвищення рівня довіри та співпраці серед працівників; Зниження кількості конфліктних ситуацій	Директор школи, заступник директора з навчально-виховної роботи	Постійно
2. Розвиток системи соціальної підтримки	Створення груп психологічної підтримки для працівників; Забезпечення можливості індивідуальних консультацій з психологом	Зниження рівня стресу та тривожності серед педагогів; Підвищення емоційної стійкості	Шкільний психолог, соціальний педагог	Протягом навчального року
3. Забезпечення умов для професійного розвитку	Організація курсів підвищення кваліфікації; Надання можливості участі у	Підвищення професійної компетентності; Зростання мотивації та задоволення роботою	Заступник директора з навчально-виховної роботи	За планом підвищення кваліфікації

	семінарах та конференціях			
4. Регулювання робочого навантаження	Аналіз та оптимізація розподілу навчальних годин; Введення додаткових перерв для відпочинку	Зменшення фізичного та емоційного навантаження на педагогів; Підвищення продуктивності праці	Директор школи, завуч	Щорічно, при складанні розкладу
5. Запобігання конфліктам і забезпечення медіації	Впровадження програм медіації для вирішення конфліктів; Навчання працівників технікам конструктивного спілкування	Зниження кількості конфліктів; Підвищення рівня взаєморозуміння в колективі	Шкільний психолог, соціальний педагог	Постійно

Примітка: Для ефективної реалізації зазначених заходів необхідно забезпечити відповідне фінансування, залучити кваліфікованих спеціалістів та створити умови для активної участі всіх членів педагогічного колективу.

Роль педагогічного колективу у забезпеченні психосоціального благополуччя:

1. **Підтримка взаємодії та співпраці між педагогами.** У педагогічному колективі велике значення мають стосунки між працівниками. Створення культури взаємопідтримки, де колеги допомагають один одному у вирішенні професійних та особистих труднощів, підвищує рівень загального емоційного благополуччя. Формальні та неформальні зустрічі, обговорення проблем і спільна робота сприяють зміцненню колективу.
2. **Обмін досвідом та наставництво.** Педагогічний колектив може підтримувати нових працівників через наставництво та обмін досвідом. Це допомагає новачкам швидше адаптуватися до умов роботи, знижує їх рівень стресу та підвищує загальний рівень задоволення роботою.

3. **Підтримка емоційної стійкості.** Колеги можуть допомогти один одному розвивати емоційну стійкість, обговорюючи професійні труднощі та ділячись стратегіями для подолання стресу. Важливим є створення неформальних груп підтримки всередині колективу, де працівники можуть обговорювати проблеми та знаходити рішення разом.
4. **Попередження професійного вигорання.** Підтримка один одного у періоди професійного навантаження може зменшити ризик вигорання. Педагоги можуть брати участь у групах самодопомоги та професійного розвитку, обговорювати виклики та труднощі у своїй роботі, що знижує ризик емоційного виснаження.
5. **Формування позитивної робочої атмосфери.** Взаємоповага, довіра та позитивні стосунки в колективі сприяють підвищенню ефективності роботи та зниженню рівня стресу. Педагоги можуть активно брати участь у формуванні такої атмосфери через конструктивні відносини, підтримку та позитивні комунікації.

Таблиця 3.3

Діяльність педагогічного колективу у забезпеченні психосоціального благополуччя

Напрям діяльності	**Опис заходів**	**Очікувані результати**	**Відповідальні особи**	**Термін виконання**	**Ресурси**
1. Взаємопідтримка і колективна співпраця	Організація регулярних неформальних зустрічей для обговорення проблем	Підвищення рівня довіри та взаєморозуміння серед колег; Зниження рівня конфліктності	Всі члени педагогічного колективу, наставники для нових працівників	Щомісяця	Час, приміщення для зустрічей

	та обміну досвідом; Підтримка нових працівників через систему наставництва				
2. Психологічна підтримка колег	Ініціювання групових тренінгів на підтримку психологічного здоров'я; Організація обговорень після важких навчальних днів для зняття стресу	Підвищення рівня психологічної стійкості та емоційної підтримки; Зниження рівня вигорання	Керівники груп, ініціативні педагоги	За потребою	Кваліфіковані тренери, матеріали для тренінгів
3. Спільна організація заходів для релаксації та відпочинку	Планування спортивних та культурних заходів (екскурсії, виїзди на природу, спортивні змагання); Проведення святкових заходів у колективі	Зміцнення командного духу; Зниження рівня стресу серед працівників	Ініціативні члени колективу	Щокварталь но	Фінансування для заходів, організація транспорту

4. Обмін знаннями та досвідом	Проведення майстер-класів, педагогічних рад для обміну професійним досвідом та методиками; Створення спільної бази педагогічних матеріалів	Підвищення професійної компетентності та згуртованості колективу	Всі члени колективу, старші педагоги	Постійно	Час для майстер-класів, доступ до ресурсів
5. Конструктивне вирішення конфліктів у колективі	Проведення спільних зустрічей для обговорення конфліктних ситуацій; Використання технік медіації для вирішення суперечок	Зниження кількості конфліктів; Створення здорового психологічного клімату	Керівники груп, психолог	За потребою	Спеціалісти з медіації, матеріали для обговорень

Примітка: Педагогічний колектив відіграє ключову роль у забезпеченні психосоціального благополуччя шляхом активної підтримки, співпраці, обміну досвідом і збереження здорового психологічного клімату в колективі.

Наведемо приклади тем заходів, які можна проводити для покращення психосоціального благополуччя працівників освітніх закладів:

1. Тренінг "Емоційне вигорання: як його уникнути". Мета: Ознайомлення з причинами та симптомами професійного вигорання, а також розробка індивідуальних стратегій подолання стресу.
2. Семінар "Мистецтво ефективної комунікації у педагогічному колективі". Мета: Розвиток навичок конструктивного спілкування та вирішення конфліктів між колегами.
3. Тренінг "Мотивація в роботі вчителя: як підтримувати ентузіазм". Мета: Обговорення факторів мотивації та способів підтримки внутрішньої мотивації вчителів.
4. Круглий стіл "Стрес у шкільному середовищі: його вплив на здоров'я та професійну діяльність". Мета: Аналіз джерел стресу у педагогічному середовищі та обговорення методів його зменшення.
5. Воркшоп "Техніки релаксації та відновлення енергії". Мета: Ознайомлення з ефективними методами релаксації (медитація, дихальні техніки, фізичні вправи).
6. Майстер-клас "Тайм-менеджмент для педагогів: як знайти баланс між роботою та особистим життям". Мета: Розвиток навичок управління часом та покращення балансу між професійним і особистим життям.
7. Психологічний тренінг "Роль емоційного інтелекту в освітній діяльності". Мета: Розвиток навичок розуміння та контролю емоцій, як власних, так і учнів, для підвищення ефективності взаємодії.
8. Колективна сесія "Робота в команді: як підтримувати довіру та співпрацю". Мета: Створення позитивного психологічного клімату у колективі через командну взаємодію.
9. Вебінар "Психологічна підтримка педагогів у складні часи". Мета: Надання рекомендацій щодо подолання психологічних труднощів під час кризових ситуацій.
10. Тематичний день здоров'я "Спорт і психічне здоров'я". Мета: Заохочення до активного способу життя для підтримки фізичного та психічного благополуччя через колективні спортивні заходи.

Такі заходи спрямовані на підвищення емоційної стійкості педагогів, розвиток навичок комунікації та створення здорового робочого середовища.

Конспект тренінгу наведено у Додатку В.

Адміністрація та педагогічний колектив є головними суб'єктами у забезпеченні психосоціального благополуччя працівників освітніх закладів. Їхня співпраця сприяє зниженню рівня стресу, покращенню робочого клімату та підвищенню якості освітнього процесу, що в кінцевому підсумку позитивно впливає на всіх учасників навчального процесу, включаючи учнів та їх батьків.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі розроблено рекомендації та практичні заходи щодо покращення системи психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів у територіальних громадах. Стратегії, запропоновані в цьому розділі, спрямовані на підвищення емоційного комфорту педагогів, попередження професійного вигорання та зміцнення командного духу в колективах. Запропонована програма заходів включає створення сприятливого психологічного клімату, зокрема через регулярні групові тренінги та консультації, що допоможуть вчителям впоратися зі стресом і підвищити стійкість до емоційних навантажень. Також важливу роль відіграють заходи для підтримки балансу між роботою та особистим життям, що передбачає створення можливостей для відпочинку та самовідновлення. У розділі також підкреслено значення міждисциплінарної співпраці між адміністрацією та педагогічним колективом, що дозволяє вчасно виявляти проблеми та ефективно реагувати на потреби освітян. Розробка рекомендацій для залучення підтримки з боку адміністрації передбачає інтеграцію додаткових ресурсів і покращення організаційних процесів, що сприяють загальному

благополуччю працівників та якості навчального процесу. Таким чином, заходи, запропоновані у розділі 3, сприятимуть покращенню психосоціального клімату в освітніх закладах та забезпечуватимуть підтримку, необхідну для професійного розвитку і психологічного благополуччя працівників, що, у свою чергу, позитивно вплине на освітню систему загалом.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі було проведено аналіз стану психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів територіальної громади. Дослідження досягли поставленої мети. У розділі 1 розглянуто основи, значення та сучасні підходи до організації психосоціальної підтримки для працівників освітніх закладів. Проаналізовано теоретичні підходи підтверджують, що психосоціальна підтримка є ключовим компонентом забезпечення професійного та особистого благополуччя освітян, особливо в умовах підвищеного соціального та професійного навантаження. Підтримка, що об’єднує психологічні, емоційні та соціальні аспекти, сприяє розвитку резилієнтності, зниженню рівня стресу та професійного вигорання серед працівників освітніх установ. Також висвітлено основні моделі психосоціальної підтримки, включаючи індивідуальну, групову, сімейну, громадську та онлайн-підтримку. Кожна з цих моделей має свої особливості та важливу роль у задоволенні різноманітних потреб освітян, а їх комплексне поєднання дозволяє ефективніше підтримувати психічне здоров’я працівників. Досвід іноземних освітніх систем демонструє ефективність інтегрованого підходу до організації підтримки, що є перспективним напрямом для впровадження в українській освітній системі.

На виконання завдання щодо аналізу стану психосоціальної підтримки в освітніх закладах конкретної територіальної громади досліджено стан психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів у освітніх закладах Слов'янської міської громади, проведено дослідження рівня підтримки та визначено ключові чинники, що впливають на емоційний і професійний стан педагогів. Результати свідчать, що рівень психосоціальної підтримки серед педагогів є середнім: близько 50% респондентів відзначають недостатній рівень підтримки, що підвищує ризик емоційного вигорання та зниження продуктивності роботи. Тільки 20% педагогів мають високий рівень

підтримки, що вказує на потребу в додаткових зусиллях для створення комфортного робочого середовища також виявив, що важливу роль у забезпеченні психосоціальної підтримки відіграє адміністрація та колективна підтримка з боку колег. Працівники, які відчувають соціальну підтримку від колег і мають доступ до психологічної допомоги з боку адміністрації, демонструють більш стабільний емоційний стан і високий рівень задоволення роботою. Таким чином підкреслено важливість інтегрованого підходу до надання психосоціальної підтримки, що включає як індивідуальну, так і групову роботу. Результати аналізу вказують на необхідність вдосконалення системи підтримки, впровадження програм профілактики вигорання та створення умов для професійного розвитку освітян.

За результатами дослідження виявлено основні стресові фактори для працівників освітніх закладів, серед яких конфлікти з учнями та їх батьками, переповненість класів, вимоги навчальної програми та інші. Виявлено, що професійне вигорання є поширеним явищем серед педагогів, що суттєво впливає на їхній емоційний стан та якість виконуваної роботи. Респонденти зазначили, що регулярні стреси та емоційна нестабільність знижують їхню продуктивність і задоволеність роботою.

Результати дослідження підтверджують важливість соціальної підтримки з боку колективу та психологічної підтримки з боку адміністрації. Працівники відзначили, що можливість отримати допомогу у важкі моменти, а також підтримка з боку колег, позитивно впливають на їхнє психоемоційне благополуччя.

На основі отриманих результатів було сформульовано рекомендації щодо покращення психосоціальної підтримки в освітніх закладах. Це включає організацію тренінгів з емоційного інтелекту та управління стресом, запровадження програм наставництва, створення програм підвищення кваліфікації для педагогів, розвиток командного духу в колективі, активізація ролі адміністрації у забезпеченні психологічного комфорту працівників, а також регулярні зустрічі для обміну досвідом серед працівників.

Результати дослідження підкреслюють важливість психосоціальної підтримки у забезпеченні професійного благополуччя освітян. Запропоновані заходи спрямовані на зменшення рівня професійного вигорання, покращення психологічного клімату в колективах та підвищення загальної якості освітнього процесу.

В подальшому, після проходження запропонованих програм підтримки дослідження можуть бути спрямовані на оцінку їх ефективності, впливу покращення психосоціальної підтримки на професійні досягнення освітян, аналіз специфічних потреб окремих груп працівників у психосоціальній підтримці.

Список використаних джерел

1. Аматьєва О., Саяпіна С. Психологія педагогічної діяльності. Курс лекцій для студентів педагогічних спеціальностей вищих навчальних закладів МОНМС України, Слов'ян. держ. пед. ун-т. Слов'янськ, 2010. 305 с.

2. Аносова, А. В. Комунікативна культура в сучасній педагогічній практиці : навч.-метод. посіб. Департамент освіти і науки Київ. обл. держ. адмін., Київ. обл. ін-т післядиплом. освіти пед. кадрів, 2017. 168 с.

3. Баклицький, І. О. Психологія праці : підручник.2-е вид., переробл. і допов. К. : Знання, 2008. 656 с.

4. Березіна, Н. О. Організаційно-правові аспекти діяльності психологічної служби системи освіти : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. освіти; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун-т менедж. освіти, 2015. 36 с.

5. Бех, І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. К. : Академвидав, 2012. 256 с.

6. Бондарчук, О. І. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. освіти; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун- т менедж. освіти НАПН України, 2015. 32 с.

7. Бондарчук, О.І. Розвиток мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах очно-дистанційної форми навчання : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. освіти

; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун-т менедж. освіти, 2012.

8. Вартанова О. Формування цілісної системи психосоціальної підтримки у закладах вищої освіти *Тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної*

конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації» : 7 жовт. 2022 р. Київ : КНУТД, 2022. С. 14-15.

9. Вікова та педагогічна психологія.За ред. О.В. Скрипченко, Л.В. Долинської та ін. К.: Просвіта, 2001. 416 с. Режим доступу: https://westudents.com.ua/knigi/495-vkova-ta-pedagogchna-psihologyaskripchenko-ov.html

10. Видра О.Г. Вікова та педагогічна психологія. Навч.посіб. К.: Центр учбової літератури, 2011. 112 с. Режим доступу: http://libzv1960.ucoz.com/vidra-vikova_ta_ped-psikh..pdf

11. Власова О.І. Педагогічна психологія: Навч. Посібник. К.: Либідь, 2005. 400с. Режим доступу: http://refs.in.ua/vlasova-oi-pedagogichna-psihologiya-navch-posibnik-klibide.html

12. Всесвітньої організації охорони здоров'яhttps://www.who.int/ukraine/uk/publications/9789241516822

13. Гаврилюк О.П. Сучасні аспекти психосоціальної підтримки педагогів в умовах реформування освіти. Київ: Освітній Простір, 2021. 220 с.

14. Газзанті Пульєзе ді Котроне Антоніо Психосоціальна підтримка: новий виклик для гуманітарної діяльності. *Україна дипломатична : науковий щорічник*. М-во закордонних справ України ; Дип. акад. України при М-ві закордонних справ України ; Ген. дирекція з обслуг. іноземн. представництв [та ін.] ; голов. ред. А. Денисенко. Київ, 2019. Вип. 20. С. 314-317.

15. Галаган, В. Я. Основи психології і педагогіки : навч. посіб.; Київ. ун-т економіки і технології транспорту; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти Акад. пед. наук України. К. : КУЕТТ, 2005. 232 с.

16. Готовність дитини до школи [упоряд. Л. Богуславська, С. Гончаренко, Л.Кондратенко ; за заг. ред. С. Максименка, О. Главник]. К. : Главник. 2014. 112 с.

17. Заброцький М.М. Педагогічна психологія: Курс лекцій К.: МАУП, 2010. 100 с. Режим доступу: http://skaz.com.ua/psihologiya/2375/index.html

18. Завалевський Ю.І. Сучасний вчитель: вимір часу : навч.-метод. посіб.. : Букрек, 2008. 288 с.

19. Збірник нормативно-правових документів психологічної служби та ПМПК системи освіти України; Мінво освіти і науки України, Акад пед. наук України, Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи. К. : *Шкільний світ*, 2018. 256 с.

20. Карамушка, Л. М. Психологія управління : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. К. : Міленіум, 2003. 344 с.

21. Карамушка, Л.М. Методики діагностики психологічних особливостей інноваційних змін в освітніх організаціях : навч. практикум для слухачів очнодистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. освіти; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун-т менедж. освіти, 2015. 32 с.

22. Карамушка, Л.М. Психологія підприємницької поведінки в освітніх організаціях : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. Освіти.; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун-т менедж. освіти, 2012. 24 с.

23. Карамушка, Л. М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія. К. ; Кам’янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. 254 с.

24. Ковальчук М.Н. Психосоціальна підтримка в системі освіти: теорія і практика.-Харків: Ранок, 2020.-340с.

25. Легка Л.М., Семенча Л.Г. Організація діяльності психологічних служб: Навчальний посібник Львів.: «Новий Світ-2000», 2009. 372с.

26. Лисянська Т.М. Педагогічна психологія: Практикум: навч. посіб. К.: Каравела, 2019 224 с.

27. Литвиненко І.О. Стратегії психосоціальної підтримки в освітніх установах. Львів: Світ Знань, 2022.-278 с.

28. Лукіянчук, А.М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості учня ПНЗ : навч.-метод. посібник для навч. модулю «Соціально-психологічна компетентність педагогічних працівників ПНЗ»; Білоцерк. ін-т неперерв. проф. освіти. Біла Церква : БІНПО, 2016. 159 с.

29. Максименко, С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. К. : МАУП, 2000. 256 с.

30. Максименко, С. Д. Психологія особистості : підруч. для студ. вищ. навч. закладів; за ред. С.Д.Максименка. К. : КММ, 2017. 296 с.

31. Максименко, С. Д. Психологія та педагогіка : підручник К. : Слово, 2012. 584 с.

32. Максименко, С. Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід : монографія / С. Д. Максименко; М-во освіти і науки, молоді та спорту України. К. : Слово, 2013. 590 с.

33. Мельник, Л. П. Психологія управління: курс лекцій; Міжрег. Акад. упр. персоналом (МАУП). 2-е вид., стер. К. : МАУП, 2002. 176 с.

34. Мілютіна, К. Л. Психологія міжкультурної комунікації : навч. посіб. / К. Л. Мілютіна, М. В. Максимов. К. : Віпол, 2014. 256 с.

35. Москаленко, В. В. Соціальна психологія : підручник . К.: Центр. навч. л-ри, 2015. – 624 с.

36. Москальова, А.С. Підготовка керівників освітніх організацій до попередження професійних криз : спецкурс ; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : [Ун-т менедж. освіти], 2010. 28 с.

37. Москальова, А.С. Психологічні особливості діяльності завідувачів (практичних психологів) районних (міських) психолого-медико-педагогічних консультацій в умовах соціально-економічних трансформацій : спецкурс / А. С. Москальова ; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун-т менедж. освіти, 2012. 40 с.

38. Основи педагогічної психології : навч.-метод. посіб. / [уклад. Л. Є. Коваль] ; Нац. Акад. пед. наук України, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Білоцерк. ін-т неперерв. проф. освіти, Каф. педагогіки, психології та упр. навч. закладами. Біла Церква : БІНПО, 2015. 136 с.

39. Основи педагогічної психології : навч.-метод. посіб. / уклад. Л. Є. Коваль ; Нац. Акад. пед. наук України, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Білоцерк. ін-т неперерв. проф. освіти, Каф. технологій навчання, охорони праці та дизайну. Біла Церква : БІНПО, 2015. 136 с.

40. Основи психології та педагогіки : навч. посіб. / Х. Ш. Бахтіярова [та ін.]. К. : НТУ, 2008. 256 с.

41. Панок, В. Г. Психологічна служба : навч. посіб. / В. Г. Панок ; Нац. акад. пед. наук України, Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи. – Вид. 2-е, стер. Камянець-Подільський : Друкарня Рута, 2013. 328 с.

42. Панок, В. Г. Практична психологія : теоретико-методол. засади розвитку : монографія / В. Г. Панок ; Нац. акад. пед. наук України ; Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи ; Всеукр. асоц. практикуюч. психологів. Чернівці : Технодрук, 2019. 486 с.

43. Педагогічна психологія: тестові завдання та глосарій. Навчально-методичний посібник / [Укладачі: Дмитрієва С. М., Бутузова Л. П., Житомир: видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2018. - 132 с.

44. Подоляк, Л. Г. Психологія вищої школи: практикум : навч. посіб. / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. К. : Каравела, 2008. 336 с.

45. Психологічна підтримка та супровід дорослих і дітей у кризових ситуаціях: практикум упорядники Браницька Т.Р., Матохнюк Л.О., Шпортун О.М. –

Вінниця: Вид-во КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти», 2022 – 131 с.

46. Психологічна служба : підручник / [А. Г. Обухівська та ін.] ; за наук. ред. В. Г. Панка ; Нац. акад. пед. наук України, Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи, Всеукр. асоц. практикуюч. психологів. К. : Ніка-Центр, 2016. 362 с.

47. Психологічний довідник учителя. В 4 кн. Кн. 1. А–Д / [упоряд. В.Андрієвська ; за заг. ред. С. Максименка]. К. : Главник. 2005. 112 с.

48. Психологічний довідник учителя. В 4 кн. Кн. 2. Е–О / [упоряд. В. Андрієвська ; за заг. ред. С. Максименка]. К. : Главник. 2005. 112 с.

49. Психологічний довідник учителя. В 4 кн. Кн. 3. П–Р / [упоряд. В. Андрієвська ; за заг. ред. С. Максименка]. К. : Главник. 2005. 96 с.

50. Психологічний довідник учителя. В 4 кн. Кн. 4. С–Я / [упоряд. В. Андрієвська ; за заг. ред. С. Максименка]. К. : Главник. 2005. 96 с.

51. Психологічний супровід формування демократичних засад та профілактики і розв'язання конфліктів у закладі освіти / авт. кол.: В. М. Горленко, І. В. Марухина, В. Г. Панок, В. В. Предко, В. В. Рибалка, Д. Д. Романовська, Н. В. Сосновенко; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : Ніка-Центр, 2021. 168 с.

52. Психологія педагогічної діяльності: Опорний конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання Спеціальності 014.02 Середня освіта Спеціалізація 014.021 Англійська мова і література / Укладач Б. В. Барчі.– Мукачево: МДУ, 2022. 57с.

53. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / [О. М. Кокун та ін.] ; заг. ред. О. М. Кокуна ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Кіровоград : [Імекс-ЛТД], 2013. 266 с.

54. Савчин М.В. Педагогічна психологія: навч. посіб. / М.В. Савчин. – Київ: Академвидав, 2007. – 424 с.

55. Свідоме і несвідоме у груповій взаємодії : монографія / [П. П. Горностай]; за наук. ред. П.П. Горностая; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 244 с.

56. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посібн. К.: Вища школа, 2014. 335 с.

57. Сергєєнкова О. П. Педагогічна психологія. Навчальний посібник / К.: Вид. Центр КНЛУ, 2013. 112 с.

58. Сисоєва, С. О. Психологія та педагогіка : підруч. для традиційної та дистанційної форм навчання. К.: Міленіум, 2005. 520с.

59. Титаренко, Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.

60. Ходаківський, Є.І. Психологія управління : навч. посіб. : Центр учб. л-ри, 2018. 608 с.

61. Хоріна, О. І. Рефлексивні основи соціально-психологічного супроводу модернізаційних процесів в освіті : метод. рек.; НАПН України, Ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 48 с.

62. Чикун Л. М. Психологічне забезпечення впровадження відновних практик у закладі освіти: збірник матеріалів. Піщане, 2022. 85 с.

63. Яценко, Т. С. Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика : навч. посіб. К. : Вища школа, 2016. 382 с.: іл.

Додатки

Додаток А

Питання для інтерв'ю щодо рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів

Вступні питання:

1. Можете розповісти про свій досвід роботи в освітніх закладах? Яка у вас посада та скільки років ви працюєте в цій сфері?
2. Як ви оцінюєте загальну атмосферу в колективі вашого закладу?

Питання про соціальну підтримку:

3. Чи відчуваєте ви підтримку з боку ваших колег? Які прояви цієї підтримки вам найбільш помітні?
4. Яка роль адміністрації у створенні позитивного соціального клімату у вашому закладі?
5. Чи є у вашому колективі ініціативи, які сприяють соціальному єднанню? (Наприклад, корпоративи, спільні заходи)

Питання про стресові чинники:

6. Які стресові ситуації ви найчастіше переживаєте у своїй професійній діяльності?
7. Які фактори найбільше сприяють вашому стресу на роботі? (переповненість класів, конфлікти, завантаженість)
8. Як ви зазвичай справляєтеся зі стресом? Які методи допомагають вам підтримувати психоемоційний стан?

Питання про мотивацію та задоволення працею:

9. Які чинники впливають на вашу мотивацію працювати в освіті? (фінансова винагорода, можливості розвитку, визнання)
10. Чи задоволені ви своєю роботою? Якщо так, що вам подобається? Якщо ні, які аспекти ви хотіли б змінити?

Питання про професійне вигорання:

11. Чи відчували ви коли-небудь професійне вигорання? Якщо так, як це проявлялося?

12. Які, на вашу думку, найбільш ефективні способи попередження вигорання у працівників освіти?

Питання про програми підтримки:

13. Чи знаєте ви про програми підтримки, які реалізуються у вашому закладі? Як ви їх оцінюєте?

14. Які програми підтримки ви хотіли б бачити у вашому закладі? Як вони можуть допомогти?

Заключні питання:

15. Як ви вважаєте, які зміни можуть бути впроваджені для покращення психосоціальної підтримки працівників освіти?

16. Чи є ще щось, про що ви б хотіли поговорити або поділитися, що стосується вашого досвіду в цій сфері?

Дякуємо вам за участь в інтерв'ю! Ваша думка дуже важлива для нас.

Анкета для дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів

Шановні колеги!

Дякуємо вам за участь у нашому дослідженні, яке спрямоване на вивчення психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів. Ваша думка є важливою для покращення умов праці та освітнього середовища. Всі відповіді є анонімними і будуть використані лише в узагальненому вигляді.

Розділ 1: Загальна інформація

1. Ваш вік: _____
2. Ваш стаж роботи в освіті (в роках): _____
3. Ваша посада:

☐ Вчитель

☐ Вихователь

- ☐ Адміністратор
- ☐ Інше (вкажіть): _____

Розділ 2: Задоволеність роботою

4. Як ви оцінюєте своє загальне задоволення роботою? (1 — зовсім незадоволений, 5 — дуже задоволений)
   - ☐ 1
   - ☐ 2
   - ☐ 3
   - ☐ 4
   - ☐ 5
5. Які чинники найбільше впливають на ваше задоволення роботою? (можете вибрати кілька варіантів)
   - ☐ Досвід роботи
   - ☐ Взаємодія з колегами
   - ☐ Підтримка з боку адміністрації
   - ☐ Умови праці
   - ☐ Інше (вкажіть): _____

Розділ 3: Соціальна підтримка

6. Як ви оцінюєте рівень соціальної підтримки у вашому колективі? (1 — зовсім недостатня, 5 — дуже високий рівень)
   - ☐ 1
   - ☐ 2
   - ☐ 3
   - ☐ 4
   - ☐ 5
7. Чи відчуваєте ви підтримку з боку адміністрації?
   - ☐ Так
   - ☐ Ні

8. Чи є у вашому закладі регулярні заходи для підтримки колективу? (тренінги, семінари, корпоративи тощо)

- ☐ Так
- ☐ Ні

Розділ 4: Стресові фактори

9. Які з наступних чинників викликають у вас стрес на роботі? (можете вибрати кілька варіантів)

- ☐ Переповненість класів
- ☐ Вимоги навчальної програми
- ☐ Конфлікти з учнями
- ☐ Конфлікти з батьками
- ☐ Невідомість щодо майбутнього
- ☐ Інше (вкажіть): _____

10. Як часто ви відчуваєте стрес на роботі?

- ☐ Рідко
- ☐ Іноді
- ☐ Часто
- ☐ Дуже часто

Розділ 5: Програми підтримки

11. Чи знаєте ви про існуючі програми підтримки для працівників освітніх закладів? (тренінги, консультації психолога тощо)

- ☐ Так
- ☐ Ні

12. Як ви оцінюєте ефективність цих програм? (1 — зовсім неефективні, 5 — дуже ефективні)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3

- ☐ 4
- ☐ 5

13. Які програми підтримки вам хотілося б бачити у вашому закладі? (вкажіть): _____

Додаткові коментарі:

14. Якщо у вас є додаткові коментарі або пропозиції щодо покращення психосоціальної підтримки в освітніх закладах, будь ласка, напишіть їх тут: _____

Дякуємо за ваш час та відповіді!

Результати дослідження рівня психосоціальної підтримки працівників освітніх закладів (за результатами анкетування 50 педагогів)

1. Загальна інформація про респондентів:

- **Вік респондентів:**
  - 20-30 років: 10%
  - 31-40 років: 40%
  - 41-50 років: 30%
  - 51+ років: 20%
- **Стаж роботи:**
  - Менше 5 років: 15%
  - 5-10 років: 25%
  - 11-20 років: 40%
  - Більше 20 років: 20%
- **Посада:**
  - Вчителі: 70%
  - Вихователі: 20%
  - Адміністратори: 10%

2. Задоволеність роботою:

- **Загальне задоволення роботою:**
  - 1 (зовсім незадоволений): 8%

- 2: 10%
- 3: 40%
- 4: 30%
- 5 (дуже задоволений): 12%

- **Чинники, що впливають на задоволення:**
  - Взаємодія з колегами: 60%
  - Підтримка адміністрації: 45%
  - Умови праці: 30%
  - Фінансова винагорода: 25%

3. Соціальна підтримка:

- **Оцінка рівня соціальної підтримки в колективі:**
  - 1 (зовсім недостатня): 12%
  - 2: 16%
  - 3: 40%
  - 4: 24%
  - 5 (дуже високий рівень): 8%
- **Відчуття підтримки з боку адміністрації:**
  - Так: 65%
  - Ні: 35%
- **Регулярні заходи для підтримки колективу:**
  - Так: 50%
  - Ні: 50%

4. Стресові фактори:

- **Джерела стресу:**
  - Переповненість класів: 70%
  - Конфлікти з учнями: 50%
  - Вимоги навчальної програми: 45%
  - Невідомість щодо майбутнього: 30%
  - Конфлікти з батьками: 20%
- **Частота відчуття стресу на роботі:**

- Рідко: 15%
- Іноді: 40%
- Часто: 30%
- Дуже часто: 15%

5. Програми підтримки:

- **Знання про існуючі програми підтримки:**
  - Так: 55%
  - Ні: 45%
- **Ефективність програм підтримки:**
  - 1 (зовсім неефективні): 15%
  - 2: 20%
  - 3: 35%
  - 4: 20%
  - 5 (дуже ефективні): 10%
- **Бажані програми підтримки:**
  - Тренінги з управління стресом: 45%
  - Психологічні консультації: 35%
  - Курс підвищення кваліфікації: 30%
  - Корпоративні заходи: 20%

6. Висновки:

- **Задоволеність роботою у педагогів в цілому є помірною.** Більшість респондентів відчуває підтримку з боку колег, але вказує на потребу в покращенні адміністративної підтримки та умов праці.
- **Соціальна підтримка в колективі оцінюється як середня.** Багато педагогів відзначили недостатній рівень організації заходів для підвищення командного духу.
- **Стресові фактори** переважно пов’язані з переповненістю класів та конфліктами в навчальному процесі, що потребує уваги з боку керівництва.

- **Програми підтримки** не отримують високих оцінок, і багато педагогів вважають, що необхідні нові ініціативи для покращення психоемоційного клімату в освітніх закладах.

Ці результати вказують на важливість впровадження програм, які забезпечать необхідну підтримку для педагогів, а також підвищать їх задоволеність роботою і зменшать рівень стресу.

Додаток Б

Конспект тренінгу «Управління стресом у педагогічній діяльності»

Мета тренінгу:

Допомогти педагогам зрозуміти природу стресу, його вплив на здоров'я та професійну діяльність, а також навчити ефективних методів управління стресовими ситуаціями у навчально-виховному процесі.

Завдання тренінгу:

1. Ознайомити учасників з основними поняттями про стрес, його видами та причинами.
2. Виявити індивідуальні фактори стресу та шляхи його попередження у професійній діяльності педагогів.
3. Надати практичні інструменти та методи для управління стресом і профілактики професійного вигорання.

Цільова аудиторія:

Педагогічні працівники (вчителі, вихователі, адміністрація освітніх закладів).

Тривалість:

3 години.

План тренінгу:

1. Вступна частина (30 хвилин)

Привітання та ознайомлення: Коротке представлення тренера та учасників. Мета та очікувані результати тренінгу.

Міні-лекція «Стрес: що це таке?»:

-Поняття стресу, його види (позитивний та негативний стрес).

-Фізіологічні та психологічні прояви стресу.

-Чинники стресу в педагогічній діяльності (перевантаження, відповідальність, конфлікти з учнями та батьками, зміни в навчальних планах).

2. Основна частина (90 хвилин)

2.1 Вправа «Мій стресовий день» (15 хвилин)

- Учасники описують свій типовий робочий день, визначаючи моменти, які викликають стрес.

- Обговорення основних тригерів стресу серед педагогів.

2.2 Міні-лекція «Механізми та фази стресу» (20 хвилин)

- Розгляд основних фаз стресу: тривога, опір, виснаження.
- Пояснення механізму реакції організму на стрес.

2.3 Вправа «Мої ресурси для подолання стресу» (15 хвилин)

- Учасники записують свої ресурси для зниження стресу (хобі, підтримка з боку колег, родини тощо).
- Обговорення результатів у групах.

2.4 Техніки управління стресом (30 хвилин):

1. **Техніка «Дихання 4-7-8»** (вправи на розслаблення через контроль дихання).
2. **Метод «Тригерний щоденник»** (фіксування стресових ситуацій та аналіз їх причин).
3. **Методи тайм-менеджменту для уникнення перевантаження**.
4. **Техніка «П'ять пальців» для моментального розслаблення** (зосередження на п'яти позитивних аспектах дня).

Релаксаційні вправи (прогресивна м'язова релаксація, медитація).

2.5 Групова вправа «Спільне вирішення проблем» (10 хвилин)

Учасники діляться в малі групи та моделюють стресові ситуації у педагогічній діяльності.

Спільний пошук рішень для зменшення стресу в таких ситуаціях.

3. Заключна частина (30 хвилин)

Підсумки тренінгу:

- Ключові аспекти управління стресом у педагогічній діяльності.
- Обговорення корисності отриманих технік та інструментів.

Зворотний зв'язок:

Учасники діляться враженнями від тренінгу, що було найкориснішим, які техніки вони будуть використовувати у своїй роботі.

Заключне слово тренера.

Рекомендовані матеріали:

1. Презентація «Основи управління стресом».
2. Роздаткові матеріали з техніками розслаблення та дихальними вправами.
3. Практичні рекомендації для запобігання професійному вигоранню.

Очікувані результати:

1. Педагоги зможуть ідентифікувати причини стресу у своїй роботі та застосовувати ефективні техніки для його управління.
2. Зниження рівня професійного вигорання серед працівників освітніх закладів.
3. Покращення психоемоційного стану та загальної атмосфери у колективі.

Додаток В

Конспект тренінгу «Мотивація в роботі вчителя: як підтримувати ентузіазм»

Мета тренінгу:

Допомогти педагогам зрозуміти важливість мотивації у професійній діяльності, дослідити власні джерела мотивації та навчитися підтримувати ентузіазм у повсякденній роботі.

Завдання тренінгу:

1. Ознайомити учасників з основними теоріями мотивації та їх застосуванням у педагогічній діяльності.
2. Виявити основні фактори, що впливають на мотивацію вчителів.
3. Надати практичні рекомендації щодо підтримки ентузіазму у роботі.

Цільова аудиторія:

Педагогічні працівники освітніх закладів.

Тривалість:

3 години.

План тренінгу:

1. Вступна частина (20 хвилин)

Привітання та знайомство:

Представлення тренера та учасників. Обговорення очікувань від тренінгу.

Міні-лекція «Що таке мотивація?»:

Визначення мотивації, внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Значення мотивації у роботі вчителя.

Огляд основних теорій мотивації (Герцберг, Маслоу, Десі та Раян).

2. Основна частина (100 хвилин)

2.1 Вправа «Моя мотивація» (20 хвилин):

1. Учасники відповідають на запитання: «Що мене мотивує в роботі?»

2. Записують свої відповіді на картках і діляться ними в групах.

3. Обговорення: що дає силу рухатись вперед, а що знижує мотивацію?

2.2 Міні-лекція «Внутрішні та зовнішні мотиватори» (20 хвилин):

Внутрішні мотиватори: професійне самовдосконалення, почуття успіху, задоволення від результатів роботи.

Зовнішні мотиватори: матеріальні винагороди, похвала, визнання.

Вплив кожного типу мотиваторів на роботу вчителя.

2.3 Вправа «Пошук внутрішніх ресурсів» (15 хвилин):

Учасники записують, які внутрішні ресурси допомагають їм зберігати ентузіазм.

Обговорення ресурсів у групах: натхнення, цілі, особисті досягнення.

2.4 Стратегії підтримки мотивації (30 хвилин):

1. **Техніка «Маленькі досягнення»**: учасники вчаться розбивати великі цілі на менші та святкувати маленькі успіхи.
2. **Метод «Перемикання уваги»**: створення різноманітності в роботі, щоб уникнути монотонності (різні види діяльності, нові методи викладання).
3. **Техніка «Змістовна рефлексія»**: аналіз своєї діяльності після уроків та пошук позитивних моментів.
4. **Стратегія «Колективна підтримка»**: організація спільних заходів у колективі для обміну досвідом та підтримки.

2.5 Групова вправа «Моя мотиваційна карта» (15 хвилин):

Учасники створюють власну «мотиваційну карту», де відображають свої мотиватори та чинники, що заважають їм у роботі. Далі проводиться обговорення результатів у парах.

3. Заключна частина (40 хвилин)

3.1 Міні-лекція «Професійне вигорання: як його уникнути» (20 хвилин):

1. Ознаки та стадії професійного вигорання.
2. Як зберігати мотивацію, коли знижується енергія та натхнення.
3. Практичні поради для підтримки балансу між роботою та особистим життям.

3.2 Підсумки тренінгу (10 хвилин):

Підведення підсумків, огляд ключових ідей та методик.

Учасники діляться, які стратегії підтримки мотивації вони будуть використовувати у своїй роботі.

3.3 Зворотний зв'язок (10 хвилин): коротке опитування щодо вражень від тренінгу. Учасники дають поради одне одному та обмінюються думками про застосування технік.

Рекомендовані матеріали:

1. Презентація «Мотивація вчителя: шляхи підтримки ентузіазму».
2. Роздаткові матеріали з техніками підвищення мотивації.
3. Практичні вправи для уникнення професійного вигорання.

Очікувані результати:

1. Учасники тренінгу зрозуміють джерела своєї мотивації та шляхи її підтримки.
2. Педагоги навчаться практичним стратегіям підтримки ентузіазму у роботі та уникненню професійного вигорання.
3. Покращення загальної мотивації та професійного задоволення вчителів.