



УДК 159.938.363.7:37.011.3-051

[https://doi.org/10.52058/2786-6165-2026-1\(43\)-2003-2015](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2026-1(43)-2003-2015)

Іщенко Володимир Іванович кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», м. Полтава, <https://orcid.org/0000-0003-3513-2110>

Блоха Ярослав Євгенійович кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри українознавства, культури та документознавства, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», м. Полтава, <https://orcid.org/0000-0002-0799-1789>

Скубій Оксана Михайлівна асистент кафедри психології та педагогіки, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», м. Полтава, <https://orcid.org/0009-0000-0527-5511>

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕКЗИСТЕНЦІЙНА ПРАКТИКА САМОЗБЕРЕЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

Анотація. Стаття присвячена проблемі професійного вигорання педагогів як одного з негативних наслідків інтенсивної емоційно-напруженої діяльності в сфері «людина-людина». Автори акцентують увагу на актуальності теми, зумовленій не лише погіршенням психоемоційного стану вчителя, а й ризиками для розвитку дітей, які засвоюють моделі спілкування та взаємостосунків через наслідування дорослих. Неадекватні реакції педагога, байдужість чи ігнорування потреб учнів можуть призводити до формування у дітей деформованих форм комунікації, негативних стереотипів поведінки та неадекватного сприйняття себе.

На основі аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури (В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, К. Маслач, Л. Мітіна та ін.) розкрито сутність синдрому професійного вигорання як особистісної деформації, що супроводжується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукацією особистих досягнень. Особлива увага приділена питанням професійного здоров'я педагогів, засобів активізації їхніх особистісних ресурсів та психопрофілактики вигорання.

Метою статті є висвітлення ролі самоменеджменту як екзистенційної практики самозбереження працівників освіти. Самоменеджмент розглядається як технологія свідомого управління собою, що включає розвиток



здібностей до самопізнання, самовизначення, самоорганізації, самореалізації, самодіяльності, самоконтролю, самооцінювання, самомотивування та саморозвитку. Підкреслюється значення психічної саморегуляції та підвищення рівня суб'єктності особистості як ключових механізмів протидії вигоранню.

Автори визначають групи ризику серед педагогів, описують стратегії подолання стресу (зосередження на проблемі, пізнавальна переоцінка, релаксація, фізична активність, гумор, творче самовираження), а також надають практичні рекомендації: раціональне планування часу, делегування обов'язків, підтримання балансу між роботою та особистим життям, розвиток оптимізму, духовності, участь у тренінгах суб'єктогенезу, створення груп підтримки, консультації з психологом.

У висновках наголошено, що володіння навиками самоменеджменту є необхідною умовою професійного довголіття вчителя та збереження його здоров'я. Перспективою подальших досліджень визначено розробку програм підготовки майбутніх педагогів до зміцнення професійного здоров'я.

Ключові слова: професійне вигорання, самоменеджмент, екзистенційна практика, професійне здоров'я, педагогічна діяльність, суб'єктність, психічна саморегуляція.

Ishchenko Volodymyr Ivanovych Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic", Poltava, <https://orcid.org/0000-0003-3513-2110>

Blokha Yaroslav Yevheniyovych Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Ukrainian Studies, Culture and Documentation, National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic", Poltava, <https://orcid.org/0000-0002-0799-1789>

Skubiy Oksana Mykhailivna Assistant of the Department of Psychology and Pedagogy, National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic", Poltava, <https://orcid.org/0009-0000-0527-5511>

SELF-MANAGEMENT AS AN EXISTENTIAL PRACTICE OF SELF-PRESERVATION FOR EDUCATION PROFESSIONALS

Abstract. The article addresses the problem of professional burnout among educators as one of the negative consequences of intensive, emotionally demanding work in the "person-to-person" sphere. The authors emphasize the



relevance of the topic, driven not only by the deterioration of the teacher's psycho-emotional state but also by the risks to children's development, as they internalize models of communication and interpersonal relations through imitation of adults. Inadequate reactions from educators, indifference, or neglect of students' needs can lead to the formation of distorted forms of communication in children, negative behavioral stereotypes, and inadequate self-perception.

Based on an analysis of domestic and foreign literature (V. Boyko, N. Vodopyanova, L. Karamushka, C. Maslach, L. Mitina, and others), the essence of professional burnout syndrome is revealed as a personal deformation accompanied by emotional exhaustion, depersonalization, and reduction of personal accomplishments. Particular attention is paid to issues of educators' professional health, methods of activating their personal resources, and psychological prevention of burnout.

The purpose of the article is to highlight the role of self-management as an existential practice of self-preservation for education professionals. Self-management is viewed as a technology of conscious self-direction that involves developing abilities in self-knowledge, self-determination, self-organization, self-realization, self-initiative, self-control, self-evaluation, self-motivation, and self-development. The importance of mental self-regulation and enhancing the level of personal agency (subjectivity) is underscored as key mechanisms for countering burnout.

The authors identify at-risk groups among educators, describe stress-coping strategies (problem-focused coping, cognitive reappraisal, relaxation, physical activity, humor, creative self-expression), and provide practical recommendations: rational time planning, delegation of responsibilities, maintaining work-life balance, fostering optimism and spirituality, participation in subjectivity development trainings, creating support groups, and consulting psychologists.

In the conclusions, it is emphasized that mastery of self-management skills is an essential condition for teachers' professional longevity and health preservation. A promising direction for further research is the development of programs to prepare future educators for strengthening their professional health.

Keywords: professional burnout, self-management, existential practice, professional health, pedagogical activity, subjectivity, mental self-regulation.

Постановка проблеми. Інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного українського суспільства істотно підвищує вимоги, що висуваються до освітян, діяльність яких спрямована на всебічний розвиток особистості дитини, створення оптимальних умов для розкриття й реалізації її потенційних можливостей, здібностей та потреб. Педагогічна діяльність через перенасиченість її стресогенними факторами



вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саме тому, вона належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці. Одним із негативних наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного вигорання.

Актуальність теми статті обумовлена негативним впливом професійного вигорання на психоемоційний стан як самого педагога, так і дітей з якими він працює, враховуючи їх особливу чутливість до впливу оточуючого світу та потребу в психологічному захисті

Як відомо, важливою потребою дитини виступає потреба в спілкуванні, за допомогою якої вона засвоює соціальний досвід. Тому дуже важливо, щоб вона у цей період здобула правильне уявлення про етику взаємостосунків, набула позитивний досвід співробітництва і взаємодопомоги. Наслідуючи дорослих, діти мають навчатися виявляти співчуття, доброзичливість, товариськість, з їх допомогою переборювати мовчазливість, замкнутість і сором'язливість.

При цьому неадекватна реакція педагога, пов'язана з синдромом професійного вигорання, може призвести до засвоєння дитиною деформованих форм спілкування. А поява у педагога байдужості до дітей та ігнорування їх потреб може сформувати в них неадекватне уявлення про себе, свою поведінку, результати своєї діяльності. Замість позитивного досвіду дитина засвоює негативні форми комунікації і неправильні стереотипи поведінки у взаємостосунках з іншими людьми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Узагальнення поглядів дослідників щодо проблеми професійного вигорання представників соціономічних професій (В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, Л.М. Карамушка, ін.) дає можливість визначити емоційне вигорання як феномен, що розкриває особистісну деформацію, небезпечність та кризогенність якої для фахівця полягає у емоційному виснаженні, знеособленні, скороченні особистих досягнень та потенційно є чи не найуразливішим фактором у професіях даного типу [1].

Аналіз зарубіжної і вітчизняної наукової літератури свідчить про відсутність однозначного підходу до проблеми професійного здоров'я. Це зумовлено тим, що тривалий час здоров'я педагога не виокремлювалось з контексту загального здоров'я людини, а вивчалось в його загальній структурі.

Але протягом останніх років проблема професійного здоров'я дедалі частіше стає предметом наукових досліджень провідних вітчизняних і зарубіжних науковців. Спроба вирішення питання шляхів збереження професійного здоров'я педагогів належить науковцям: Е. Зеєр, Є. Іванов, В. Карвасарський, О. Крайнюк, Г. Мешко, В. Пономаренко, Т. Сущенко.



Розробка психологічного тезаурусу професійного здоров'я лежить в основі досліджень (В. Конена, Л. Мітіної, Г. Нікіфорова, В. Полеського), при цьому науковці відзначають недостатню розробленість засобів активізації особистісних ресурсів педагога, які сприяють збереженню і зміцненню його професійного здоров'я.

Необхідність з'ясування причин виникнення «професійного стресу», професійної дезадаптації, синдрому «професійного вигорання» спонукали на проведення досліджень у цьому напрямі (О. Баранов, Н. Булатевич, О. Вороніна, В. Водоп'янова, Л. Карамушка, К. Маслач, Н. Самоукіна, Я. Юрків). Сутнісні аспекти психологічної стійкості педагогів і умови її збереження є предметом дослідження Л. Аболіна, Н. Бакланової, Е. Журавльової та ін. [3].

Метою статті є висвітлення характерних особливостей педагогічної діяльності як чинника професійного здоров'я та розкриття ролі самоменеджменту в профілактиці синдрому професійного вигорання вчителів, розглядаючи його як екзистенційну практику самозбереження.

Виклад основного матеріалу. Діяльність вчителя, який належить до сфери «людина-людина», через перенасиченість її стресогенними факторами вимагає від спеціаліста потужних резервів самовпорядкування і саме тому, як свідчить низка наукових досліджень, вона належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці. Вивчення індивідуальних відмінностей переживання професійного вигорання працівників освіти надає можливість запровадити цільову програму його психопрофілактики, яка враховує психологічні особливості виникнення та перебігу цього явища.

Завдання психопрофілактики вигорання вчителів потребує розв'язання, з одного боку, проблем психологічної підготовки працівника, який володіє необхідними психологічними знаннями, усвідомлює свою соціальну відповідальність, постійно дбає про своє особистісне і професійне зростання, вміє досягати поставлених цілей. З іншого боку, необхідним є вирішення проблем підтримки психологічного здоров'я працівника, що передбачає виховання та підтримку: орієнтації вчителя на здоровий спосіб життя, орієнтації на творчу діяльність, емоційно-ціннісне ставлення до навколишнього світу, в тому числі і до об'єктів своєї діяльності, емоційно-ціннісне ставлення до свого здоров'я (сприйняття власного здоров'я як цінності), орієнтації на стимулювання власної самореалізації.

Технологічний підхід передбачає зменшення можливих негативних впливів людського фактора на досягнення бажаного результату, однак не принижує його ролі, висуваючи високі вимоги до професіоналізму. Це супроводжується певними суперечностями, а саме: 1) здатність людини діяти в умовах жорсткої регламентованості, і в той же час виявляти творчий



підхід; 2) відповідність нормам у традиційній ситуації і надситуативну активність у ситуації невизначеності; 3) здатність приймати відповідальність, нав'язану ззовні, і здатність до високого рівня особистої відповідальності за результати прийнятих рішень і власної активності. Згідно психологічних досліджень подолання цих суперечностей можливе тільки за умов високого рівня суб'єктності особистості. З іншого боку, згідно концепції акмеологічних інваріант професіоналізму, діяльність буде незалежною від екстремальних факторів і ефективною, якщо в процесі розвитку професіоналізму формуються основні акмеологічні інваріанти: високий рівень антиципації, саморегуляції, вміння приймати рішення, стійкість образної сфери, адекватно висока самооцінка. Ці якості є характерними для суб'єкта активності. Згідно сучасної суб'єктно-вчинкової парадигми у психології, вирішення подібних протиріч означає необхідність підвищення рівня суб'єктності персоналу, що вимагає, в першу чергу, усвідомлення себе як суб'єкта життєдіяльності, а також необхідність психологічної освіти даної категорії працівників з метою набуття вмінь реалізації власної суб'єктності [7].

Основними механізмами, що протидіють виникненню синдрому професійного вигорання є саморегуляція і самоменеджмент. Сучасні уявлення про саморегуляцію нервових процесів визначають її як інформаційний процес у єдності енергетичних, динамічних та змістовно-сміслових аспектів. Саморегуляція – це здатність людини підтримувати свій психічний тонус та працездатність за несприятливих умов. Психічна саморегуляція – це здатність людини цілеспрямовано змінювати роботу різних психофізіологічних функцій, що вимагає особливих засобів контролю за дійсністю. До цих засобів належать: прийнята суб'єктом ціль його довільної активності; модель значимих умов діяльності; програма власне виконавчих дій; система критеріїв успішності діяльності; контроль, інформація про реально досягнені результати; оцінка відповідності цілі і реально досягнутих результатів; рішення про необхідність та характер корекції діяльності.

Самоменеджмент (у широкому сенсі) розуміють як послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів, технік і технологій, спрямованих, на саморозвиток свого творчого потенціалу з метою свідомого управління своїм життям і максимальної самореалізації у всіх його сферах. Самоменеджмент для спеціаліста (за Л.В. Бондарчуком) є технологією ефективного управління собою для забезпечення більш успішного і продуктивного виконання своїх обов'язків, збереження здоров'я і активного, зацікавленого ставлення до життя, що надуває екзистенційного виміру в умовах постійного професійного стресу [2].



Самоменеджмент вчителя передбачає навчання в досягненні високого рівня здібностей до самопізнання, самовизначення, самоорганізації, самореалізації, самодіяльності, самоконтролю, самооцінювання, самомотивування, саморозвитку.

Групу ризику виникнення синдрому професійного вигорання серед вчителів становлять працівники, які: недавно приступили до роботи і ще недостатньо адаптувалися до своїх службових обов'язків, колективу, корпоративної культури; досить довго працюють, у яких виникли вже стереотипи сприйняття і поведінки, виконання завдань; мають низький рівень професійної компетентності, або занадто відповідальні із високим рівнем професійної компетентності, що мають дуже високий рівень домагань, перфекціоністи і “трудоголіки”; мають високий рівень таких психологічних властивостей: невротизму, тривожності, ригідності, конфліктності і низький рівень самооцінки, самоефективності; мають постійні проблеми за межами роботи (здоров'я, сім'я тощо).

Існує ряд способів подолання стресу і як наслідок попередження професійного вигорання.

Подолання через зосередження на проблемі (стресорі) залежать від характеру проблеми: вас уже звільнили з університету, чи у вас є тільки підозра, що вас можуть звільнити. Спочатку потрібно визначити проблему. Конфлікти, стреси часто відбуваються тому, що люди не вміють коректно визначити проблему.

Необ'єктивна оцінка проблеми і спроби боротися зі стресом, звинувачуючи інших, ведуть до зростання стресу. Визначення проблеми та наявність інформації про неї дасть можливість віднайти способи розв'язання труднощів. Зосередженість на роботі з проблемою має великі психологічні переваги: сприяє підвищенню самоповаги людини, ефективності її дій, контролю за зовнішніми ситуаціями.

Друга група способів подолання стресу – інша інтерпретація проблеми, тобто сприймання проблеми по-новому – нова інтерпретація проблеми, переоцінка. Пізнавальна переоцінка означає переосмислення природи проблеми у позитивному ключі; соціальне порівняння; уникання; гумор. Гумористичне формулювання своєї проблеми чи страху і повторювання про себе цього формулювання зменшує стрес.

Приймання проблеми і зменшення фізичного ефекту стресу. Релаксація або розслаблення – найпростіший спосіб зменшити ознаки стресу (високий тиск крові, прискорене дихання). Фізичні вправи і прояви – біг, танці, їзда на велосипеді (фізичні вправи), плач, сміх (фізичні прояви) дуже важливі для підтримування здоров'я і зменшення стресу. Свіже повітря і вода сприяють ефективнішій боротьбі зі стресом.



На початковій стадії професійного вигорання зможуть допомогти регулярні фізичні вправи. Допоможе також короткотривала відпустка на декілька днів. Субота та неділя мають бути використані тільки для відпочинку, для спілкування з родиною, з коханими людьми, для зайняття власним хобі тощо. Необхідно дійсно відчувати себе поза межами роботи, аби відчути себе гармонійною людиною, у якої у житті існує баланс між гармонією ділових стосунків на роботі й гармонією теплих стосунків поза роботою в особистому житті.

Якщо у вчителя вже більш “занедбаний” стан синдрому професійного вигорання, коли вже є ознаки депресії, коли людина не може стримувати свій внутрішній дискомфорт та проявляє його зовні, слід взяти відпустку на тиждень-два. Рекомендується участь працівників освіти у тренінгових програмах посилення суб’єктності. За домінуючим визначенням, суб’єкт – це людина, люди на вищому рівні активності, цілісності (системності), автономності. Тому сприяння суб’єктогенезу, підвищення рівня суб’єктності особистості, формування професійної суб’єктності є необхідною умовою ефективної профілактики професійного вигорання. Програма сприяння суб’єктогенезу – це розвивальна програма формування та розвитку готовності до саморозвитку, набування професійної суб’єктності, творчого ставлення до діяльності, що включає такі компоненти: виявлення та усвідомлення наявних особистісних ресурсів, що є основою суб’єктогенезу (Я-концепція, ціннісно-смилова система, комунікативне ядро, потреби); формування навиків емоційної та поведінкової саморегуляції, протидії негативним впливам ззовні, переживанням стресу; розвиток навичок реалізації і усвідомлення активної життєвої позиції; усвідомлення та формування готовності до прийняття рішень, відповідальності, продуктивної творчої активності; навчання використанню на цій основі особистісних ресурсів, які є властивостями суб’єктності; розвиток вміння здійснювати суб’єкт-суб’єктні відносини, вибирати оптимальні форми поведінки [9].

Працівникам освіти, які мають найбільші шанси «згоріти» на роботі як нікому іншому потрібно володіти навиками самоменеджменту. Варто постійно розвивати свої здібності, які є основою самоменеджменту: до самопізнання, самовизначення, самоорганізації, самореалізації, самодіяльності, самоконтролю, самооцінювання, самомотивування, саморозвитку.

Щоб знати себе необхідно осмислити свій життєвий досвід і визначити свої сильні і слабкі сторони, згадати ситуацію успіху і визначити власні властивості, які сприяють успіху і недоліки, рівень професійних знань і вмінь. Необхідно точно знати, чого ти хочеш, визначити свої потреби щодо спілкування і досягнень. Навчитися аналізувати свою ситуацію і



визначати реальні проблеми, що існують, визначати, прогнозувати ті проблеми, що можуть стати на заваді досягнення намічених цілей і визначати способи нейтралізації їх впливу; навчитися раціональному плануванню, а саме визначати для себе пріоритетні завдання як на найближчий час, так і на перспективу, наприклад, місяць, квартал, рік.

Для розвитку вміння самоорганізації потрібно чітко планувати своє життя на день, тиждень, місяць. Оптимізувати свою активність за рахунок раціонального використання власних сил і часу, наприклад, виконуючи спочатку багато дрібних завдань, ми витрачаємо необхідні сили і час, і, може виявитися, що на виконання основного великого завдання, енергії вже обмаль і часу майже не залишилося. Варто організувати свою діяльність таким чином, щоб вона призводила не тільки до конкретних результатів, але і щоб сам процес приносив радість, а результати діяльності – моральне задоволення. Потрібно навчитися швидко мобілізувати себе для досягнення цілі, а в разі потреби – розслабитися [6].

Щоб розвинути здібності до самореалізації бажано навчитися визначати можливості, що надає наявна ситуація, аналізувати і швидко приймати рішення, щоб не упустити шанс проявити себе там, де це необхідно, довести іншим і собі на що здатний, використати максимально свої творчі здібності.

Для розвитку здібностей до самодіяльності потрібно вчитися виявляти ініціативу, самостійність, незалежність, навчитися розпочинати свою активність з досягнення поставлених цілей без зовнішнього спонукання чи критичного загострення обставин.

Варто контролювати виконання запланованих вами задач, в результаті порушення плану, чи виявлення помилок – швидко вносити корективи у плани і в свою діяльність. Треба сприймати кожен новий вид діяльності як можливість потренувати свою здатність до адаптації, використовуючи як критерій оптимальність власної активності у новій діяльності: мінімум затрачених зусиль, мінімум помилок при досягненні максимально ефективного результату в наявних умовах.

Для того, щоб розвинути здібності до самооцінювання, потрібно навчитися об'єктивно оцінювати свої якості, досягнення, вміння і цінувати їх, не переоцінюючи їх, але і не занижуючи їх рівня і значення. Корисно пам'ятати, що для професіонала властива адекватно висока самооцінка, яка під час виконання важкого завдання може зменшуватися, і повертатися на попередній рівень, коли результат досягнуто.

Але, якщо спеціаліст не може оцінити значимість досягнутого результату, самооцінка може бути заниженою, тому корисно аналізувати, визначати і приймати соціальну цінність власної діяльності.



Засвоєння навиків самонавіювання – уміння переконувати себе і на цій основі підпорядковувати дії досягненню власної цілі. Потрібно навчитися логічному самопереконанню – підпорядковувати поведінку власній волі і розуму. Варто вміти за допомогою регуляції емоцій (музикою, зразком, спілкуванням, творчістю, духовними практиками) і раціонально-логічного мислення із самопереконування і обґрунтування власної активності створювати оптимальну мотивацію – стан ентузіазму, палкого бажання виконати намічене без страху і переживання за можливий неуспіх. Треба вчитися за допомогою релаксаційних вправ, аутотренінгу знімати стан сильного напруження, сильного переживання, тривоги, які пов'язані з гіпермотивацією і зумовлюють виникнення синдрому “переживання-тупості” [4].

Варто виховувати у собі звичку постійно аналізувати свою здійснену активність з метою встановлення позитивної настанови на майбутнє. Це допомагає удосконалювати і розвивати свої професійні, творчі і інші здібності. Кожного разу перевіряти на практиці, реалізовувати прийняті настанови на майбутнє. Читати корисну літературу щодо зразків – досвід інших людей, які в подібних умовах самоактуалізувалися. Здійснений саморозвиток і самореалізація надихає.

Можна пройти тренінг посилення власної суб'єктності. Якщо такої можливості немає, прочитати спеціальну літературу, спочатку усвідомивши себе як суб'єкта власної життєдіяльності, тобто, як людину яка має вплив на своє життя і реалізовує свої цілі і задуми і при цьому діє на вершині всіх своїх цілей і здібностей, а потім перейшовши до реалізації своєї суб'єктності.

Потрібно усвідомити потребу в негайних змінах у житті. Для початку зменшити кількість своїх робочих годин (робота після закінчення робочого дня і вдома ночами і у вихідні), потім навчитися делегувати свої функції, збільшити обсяг часу для своєї особистості (розвиток, відпочинок, спілкування з родиною тощо).

Треба вчитися казати «ні». Часто це тільки на користь власній роботі. Розвивати оптимізм, творчі здібності.

Ризик вигорання пом'якшують стабільна й приваблива робота, яка надає можливості для творчості, професійного та особистісного росту, задоволеність якістю життя в різних її аспектах, наявність різноманітних інтересів, перспективні життєві плани. Рідше емоційно вигорають оптимістичні й життєрадісні люди, які вміють успішно долати життєві негаразди та вікові кризи; ті, хто займає активну життєву позицію і звертаються до творчого пошуку рішення при зіткненні з важкими обставинами, володіє засобами психічної саморегуляції, піклується про



поповнення своїх психоенергетичних соціально – психологічних ресурсів. Потрібно висловлюватися від свого Я. Навчіться соціально-прийнятному способу вираження свого Я, своїх емоцій і переживань. Немає кращої профілактики синдрому емоційного вигорання, ніж заняття, де ви висловлюєте своє «я». Люди, робота яких пов'язана з самовираженням (наприклад, артисти), практично не страждають цим розладом. Співайте, малюйте, грайте на музичних інструментах, займайтеся творчістю. Беріть тайм-аут. Якщо ж відчувається інформаційне перевантаження, варто відпочити 30 хвилин. Тільки так буде змога повністю обдумати отриману інформацію. Підійде затишний куточок або, якщо його на роботі немає, прогулянка на свіжому повітрі наодинці. Варто підвищувати рівень своєї духовності. Треба сфокусуватися на своїх думках і знайти мир своїй душі. Використовувати медитацію чи молитву – те, що відповідає власному світогляду. Читати надихаючу літературу – історії чи есе, що допоможе поглянути на своє життя з іншої перспективи. Посилювати якісне спілкування з важливими людьми. Це поглибить відчуття свого місця у більшому світі. Особиста концепція духовності може змінюватися з часом і віком, але вона завжди формує базис власного благополуччя, допомагає справитися з великими і малими стресорами і посилює відчуття смислу нашого життя. Можна завести журнал, що буде допомагати прослідкувати свій прогрес і висловлювати свої почуття.

Можливим є також пошук радника чи друга, якому можна довіритися, який може допомогти усвідомити, що є важливим у власному житті. До іншої людини можуть вже прийти ті прозріння, яких ми ще не відкрили. Створення групи за інтересами – один з кращих способів протистояння вигоранню, групове спілкування з такими ж фахівцями, але з інших місць роботи. Група повинна бути не менше п'яти осіб. В їх колі можна легко вимовити свої професійні проблеми, посміятися над ними, і врешті-решт може виявитися, що в порівнянні з іншими у нас все не так уже й погано. Зустрічатися достатньо один раз на тиждень.

Отримувати додаткову освіту. Якщо ж на роботі є можливість піти на курси підвищення кваліфікації, чи перекваліфікації, не варто втрачати можливість.

Потрібно залишати робочі проблеми на роботі в кінці дня. Бути професіоналами тільки на роботі, не забираючи робочі переживання додому. Для цього допоможе простий ритуал: закінчивши роботу, треба задвинути стілець в стіл, закрити двері і сказати: «Все, у мене вже інша роль». І далі бути самим собою.

Варто підтримувати себе у гарній фізичній формі. Між станом тіла і розуму існує тісний зв'язок: чим більше ми тренуємо своє тіло, тим



міцнішими стають і нерви. Те, на що на роботі вразливо відреагує фізично слабка людина, для міцної людини це найчастіше послужить лише приводом для жарту.

Можна консультуватися з психологом. Якщо можливості слідувати попереднім радам немає, а хочеться зберегти здоров'я, то іншого виходу, крім зміни роботи, немає.

Висновки. Характерними особливостями педагогічної діяльності є її багатогранність та універсальність, що зумовлено зоною та сферами її впливу, складністю вирішуваних завдань. Ці та інші обставини можуть нести загрозу для здоров'я педагогів.

Для збереження професійного здоров'я вчителя, окрім виділених превентивних заходів, спрямованих на формування механізмів протидії професійному вигоранню, важливу роль також відіграє володіння навиками самоменеджменту як екзистенційної практики, що є основою його професійного довголіття. Перспективою подальших досліджень є розробка програми підготовки майбутніх педагогів до збереження і зміцнення професійного здоров'я.

Література:

1. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя : дис... канд. психол. наук: 19.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2004. 195 с.
2. Жогно Ю.П. Емоційне вигорання в педагогічному спілкуванні та співвідношення дис.канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса: СВД Черкасов, 2009. 230 с.
3. Емоційне вигорання / упоряд. В. Дудяк. Київ : Главник, 2007. 128 с. (Серія «Психологічний інструментарій»).
4. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2-е вид. перероб. та доповн. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
5. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог.* 2021. №14-15. С.49–54.
6. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

References:

1. Bulatevych, N.M. (2004). Syndrom emotsiinoho vyhoriannia vchytelia: dys... kand. psykhol. nauk: 19.00.04 / Kyivskiyi natsionalnyi un-t im. Tarasa Shevchenka [Syndrome of Teacher's Emotional Burnout: PhD diss. (Psychology): 19.00.04 / Taras Shevchenko National University of Kyiv]. Kyiv, 195 s. [in Ukrainian].
2. Zhohno, Yu.P. (2009). Emotsiine vyhoriannia v pedahohichnomu spilkuvanni ta spivvidnoshennia dys.kand. psykhol. nauk: 19.00.07 [Emotional Burnout in Pedagogical Communication: PhD diss. (Psychology): 19.00.07]. Odesa: SVD Cherkasov]. 230 s. [in Ukrainian].



3. Emotsiine vyhoriannia / uporiad. V. Dudiak [Emotional Burnout / comp. V. Dudiak]. Kyiv: Hlavnyk, 2007. 128 s. (Seria «Psykhologichnyi instrumentarii») [in Ukrainian].

4. Syndrom «profesiinoho vyhoriannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii: henderni aspekty: Navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity / Za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovoi [Syndrome of “Professional Burnout” and Professional Career of Employees of Educational Organizations: Gender Aspects: Textbook for Students of Higher Educational Institutions and Listeners of Institutes of Postgraduate Education / Ed. by S.D. Maksymenko, L.M. Karamushka, T.V. Zaichykova]. 2-he vyd. pererob. ta dopovn. Kyiv: Milenium, 2006. 368 s. [in Ukrainian].

5. Pihovska, S. (2021). Profilaktyka syndromu profesiinoho vyhoriannia. [Prevention of Professional Burnout Syndrome. Psychologist]. *Psykholog*, 14-15, 49–54 [in Ukrainian].

6. Tekhnologii roboty orhanizatsiinykh psykhologiv: Navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity / Za nauk. red. L.M. Karamushky [Technologies of Organizational Psychologists' Work: Textbook for Students of Higher Educational Institutions and Listeners of Institutes of Postgraduate Education / Ed. by L.M. Karamushka]. Kyiv: Firma «INKOS», 2005. 366 s. [in Ukrainian].