

Державний торговельно-економічний університет

Факультет ФЕМП
Спеціальність 053

Кафедра Психологія
Практична психологія

Затверджую
Зав. кафедри Шуракова С.М.

«19» вересня 2025 р.

Завдання

на кваліфікаційну роботу студентів

Домашевій Софії Вікторівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Психологічні умови збереження балансу між профе-
сійною діяльністю і приватним життям працівників
закладу освіти

Затверджена наказом ректора ДТЕУ від «14» 11 2025 р. № 3721

2. Строк здачі студентом закінченої роботи 26.09.2026

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи

Теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення
психологічних умов збереження балансу між профе-
сійною діяльністю і приватним життям працівників
закладу освіти.

Об'єкт дослідження

Баланс між професійною діяльністю і приватним
життям працівників.

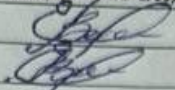
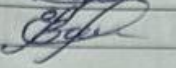
Предмет дослідження

Психологічні умови збереження балансу між
професійною діяльністю і приватним життям праці-
вників закладу освіти

4. Перелік графічного матеріалу

10 таблиць (2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 3.1; 3.2; 3.3; 3.4),
2 додатки (А, Б).

5. Консультанти по роботі із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
	Войтенко О.В.		
	Войтенко О.В.		

6. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

Вступ

Розділ 1. Теоретичні засади дослідження балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників.

1.1. Сутність поняття "баланс між професійною діяльністю та приватним життям".

1.2. Психологічні чинники, що впливають на збереження балансу.

1.3. Особливості професійної діяльності працівників закладів освіти як ризик дисбалансу.

Висновки до розділу 1.

Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних чинників збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників освіти.

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.

Розділ 3. Шляхи покращення психологічних чинників збереження балансу.

3.1. Програма тренінгу щодо підвищення самосереєвності працівників освіти.

3.2. Перевірка ефєктивності програми тренінгу.

Висновки до розділу 3.

Висновки

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1	Вибір та затвердження теми кваліфікаційної роботи	19.09.2025	19.09.2025
2	Надання літератури за темою дослідження	02.10.2025	02.10.2025
3	Здійснення звіту та оформлення вимог частини кваліфікаційної роботи	01.11.2025	01.11.2025
4	Підготовка першого розділу	03.11.2025	03.11.2025
5	Практична підготовка на базі практики	17.11.2025	17.11.2025
6	Складання статистичних результатів	5.12.2025	5.12.2025
7	дослідження	7.12.2025	7.12.2025
8	Написання другого розділу	12.12.2025	12.12.2025
9	Оформлення висновків та пропозицій	10.01.2026	10.01.2026
10	Оформлення джерел, титулу, зведення написання роботи	13.01.2026	13.01.2026
11	Термін подачі на кафедру	21.01.2026	21.01.2026
12	Попередній захист кваліфікаційної роботи	20.01.2026	20.01.2026
13	Кваліфікаційні іспити		
14	Захист кваліфікаційної роботи	17.02.2026	17.02.2026

8. Дата видачі завдання «19» вересня 2025 р.

9. Науковий керівник кваліфікаційної роботи

Войтенко О.В.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Гарант освітньої програми

Обдєнко І.М.

(прізвище, ініціали, підпис)

11. Завдання прийняв до виконання студент

Домашева С.В.

(прізвище, ініціали, підпис)

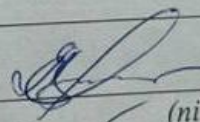
Відгук керівника кваліфікаційної роботи

Під час написання випускної кваліфікаційної роботи здобувачка зарекомендувала себе як кваліфіковану фахівця в галузі психології, що має достатній рівень теоретичної підготовки, здатність до виявлення, аналізу та самостійної динамічної проби, орієнтується достатньою мірою у спеціалізованій інструкції та вміє його застосовувати, має здатність до інтерпретації окремих результатів, а також до пошуку, аналізу та реалізації шляхів розв'язання поставлених проблем.

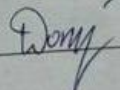
Проведене здобувачкою дослідження підтверджує вміння працювати з науковою літературою, демонструє сформовані навички критичного мислення, а також здатність до застосування теоретичних знань на практиці.

Отже, випускна кваліфікаційна робота підтверджує наявність необхідних професійних компетенцій, спонукає на позитивну оцінку, а її авторці може бути присвоєна відповідна кваліфікація.

Науковий керівник кваліфікаційної роботи

 20.01.2026
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист 20.01.2026

 ПІБ, підпис, дата

13. Висновок про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційна

робота

студента

Малашева С.В.

(прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми

Обд'єнко І.М.

(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри

Мароненко С.М.

(підпис, прізвище, ініціали)

« 19 » вересня

202 5 р.

Анотація

кваліфікаційної роботи, виконаної на тему:
«Психологічні умови збереження балансу між професійною діяльністю і приватним життям працівників закладу освіти»

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню психологічних умов збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників закладу освіти. У межах емпіричного дослідження, проведеного на вибірці педагогічних працівників, використано комплекс психодіагностичних методик для оцінки балансу роботи та життя, професійної самоєфективності, стресостійкості та професійного вигорання. Отримані результати засвідчили наявність порушень часового й емоційного балансу та їх зв'язок із професійним вигоранням і зниженням психологічного благополуччя, а також підтвердили значущу роль організаційної підтримки й індивідуальних стратегій саморегуляції у збереженні балансу.

Ключові слова: баланс роботи та життя, професійна самоєфективність, стресостійкість, емоційна саморегуляція, часовий менеджмент, асертивність, педагогічні працівники, психологічне благополуччя.

Annotation

of the qualification work on the topic:
«Psychological Conditions for Maintaining Work-Life Balance among Educational Institution Employees»

The qualification work is devoted to the study of psychological conditions for maintaining a balance between professional activity and private life of educational staff. The research analyzes organizational and individual psychological factors influencing work-life balance, including professional burnout, self-efficacy, stress resistance, time management skills, and organizational support. An empirical study was conducted among pedagogical workers using a set of psychodiagnostic methods. The obtained results revealed a predominance of insufficient time and emotional balance and established significant relationships between work-life balance indicators and professional burnout. Based on the findings, practical recommendations aimed at improving psychological well-being and maintaining work-life balance of educational staff were developed.

Keywords: work-life balance, professional self-efficacy, stress resistance, emotional self-regulation, time management, assertiveness, educational staff, psychological well-being.

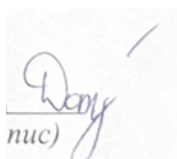
Державний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**Психологічні умови збереження балансу між професійною діяльністю і
приватним життям працівників закладу освіти**

Студентки 5 курсу
2-3 групи
спеціальності
053 «Психологія»



**Домашева Софія
Вікторівна**

підпис студента

Науковий керівник:
кандидат психологічних
наук, доцент



**Войтенко Олена
Василівна**

підпис керівника

Гарант освітньої програми
кандидат психологічних
наук, доцент кафедри



**Овдієнко Ірина
Михайлівна**

підпис гаранта

Київ 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТА ПРИВАТНИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ	12
1.1. Сутність поняття «баланс між професійною діяльністю і приватним життям»	12
1.2. Психологічні чинники, що впливають на збереження балансу	14
1.3. Особливості професійної діяльності працівників закладів освіти як ризик дисбалансу.....	17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ЗБЕРЕЖЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТА ПРИВАТНИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ 2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	21
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	23
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ЗБЕРЕЖЕННЯ БАЛАНСУ	32
3.1. Програма тренінгу щодо підвищення самоефективності працівників освіти	32
3.2. Перевірка ефективності програми тренінгу	35
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	50
ДОДАТКИ	57

ВСТУП

Актуальність теми. Проблема збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям набуває особливої гостроти у сучасному суспільстві, де межі між робочим та особистим часом стають дедалі більш проникними через розвиток технологій комунікації та зростання вимог до професійної ефективності. Педагогічні працівники закладів вищої освіти належать до професійних груп з підвищеним ризиком порушення цього балансу через специфіку їхньої діяльності, що характеризується високим емоційним навантаженням, нерегламентованим робочим часом та множинністю професійних ролей. Дисбаланс між професійною та приватною сферами життя призводить до професійного вигорання, зниження якості життя та погіршення психологічного здоров'я працівників.

Сучасні умови функціонування закладів вищої освіти в Україні, що включають реформування освітньої системи, впровадження нових стандартів та технологій навчання, а також виклики, пов'язані з воєнним станом, створюють додаткове навантаження на педагогічних працівників. У такій ситуації питання збереження психологічного благополуччя та балансу між роботою і особистим життям стає не лише індивідуальною проблемою кожного працівника, але й організаційним завданням, від вирішення якого залежить ефективність функціонування освітнього закладу та якість надання освітніх послуг.

Теоретичне осмислення феномену балансу між професійною діяльністю та приватним життям у психологічній науці представлене різними концептуальними підходами, що розглядають це явище з позицій рольової теорії, концепції ресурсів та вимог роботи, теорії конфлікту ролей та моделі work-life balance. Проте недостатньо дослідженими залишаються психологічні умови, що сприяють збереженню цього балансу саме у працівників закладів вищої освіти з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності та організаційного контексту українських університетів.

Практична значущість дослідження психологічних умов збереження балансу обумовлена високим рівнем професійного вигорання серед педагогічних працівників та його негативними наслідками як для самих працівників, так і для освітніх організацій. За даними різних досліджень, від 40% до 60% педагогів переживають ознаки емоційного виснаження та відчують труднощі у поєднанні професійних обов'язків з особистим життям. Розробка та впровадження психологічних програм підтримки балансу може суттєво знизити рівень вигорання, підвищити задоволеність працею та зменшити плинність кадрів у закладах освіти.

Особлива актуальність дослідження визначається необхідністю розробки конкретних практичних інструментів для покращення психологічних умов праці у закладах вищої освіти. Адміністрація університетів потребує науково обґрунтованих рекомендацій щодо створення організаційних умов, що сприяють збереженню балансу працівників, а самі педагоги потребують психологічних технологій для розвитку навичок управління власними ресурсами та гармонізації різних сфер життя. Дане дослідження спрямоване на заповнення цієї прогалини через поєднання теоретичного аналізу та емпіричного вивчення проблеми.

Актуальність теми підсилюється також тим, що баланс між роботою та особистим життям впливає не лише на індивідуальне благополуччя працівників, але й на якість освітнього процесу, оскільки педагог, який переживає хронічне виснаження та дисбаланс, не може забезпечити високу якість викладання та емоційну підтримку студентів. Таким чином, турбота про баланс педагогічних працівників є інвестицією у якість вищої освіти загалом та у формування психологічно здорового освітнього середовища.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення психологічних умов збереження балансу між професійною діяльністю і приватним життям працівників закладу освіти, а також пошуки шляхів підвищення професійної самоефективності як чинника збереження цього балансу.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сутності поняття "баланс між професійною діяльністю і приватним життям" у психологічній науці, виявити психологічні чинники його збереження та проаналізувати особливості професійної діяльності працівників закладів освіти як факторів ризику порушення балансу.
2. Провести емпіричне дослідження рівня балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників кафедри психології ДТЕУ та виявити його зв'язок з професійним вигоранням.
3. Визначити шляхи покращення психологічних умов збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників закладу освіти.

Об'єкт дослідження: баланс між професійною діяльністю і приватним життям особистості.

Предмет дослідження: психологічні умови збереження балансу між професійною діяльністю і приватним життям працівників закладу освіти.

Методи дослідження: для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань у дослідженні було використано такі методи:

1. Теоретичні методи:

аналіз, систематизація та узагальнення наукових джерел з проблеми балансу між професійною діяльністю та приватним життям, професійного вигорання та професійної самоефективності.

2. Емпіричні методи:

опитування за допомогою таких психодіагностичних методик:

- опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI; С. Maslach, S. Jackson), адаптований для педагогічних працівників;
- авторська анкета балансу між професійною діяльністю та приватним життям;
- авторська анкета професійної самоефективності працівників освіти;

- авторська анкета стресостійкості;
- авторська анкета оцінки навичок часового менеджменту.

3. Математико-статистичні методи:

методи описової статистики, t-критерій Стьюдента для залежних вибірок, кореляційний аналіз за Пірсоном.

Практичне значення роботи полягає у визначенні шляхів підвищення професійної самоєфективності працівників освіти, яка може бути впроваджена у систему психологічної підтримки персоналу закладів вищої освіти. Результати дослідження надають адміністрації університетів науково обґрунтовані рекомендації щодо створення організаційних умов, що сприяють збереженню балансу працівників, включаючи оптимізацію навантаження, впровадження гнучкого графіку роботи та формування підтримуючої організаційної культури.

Розроблені у дослідженні психодіагностичні інструменти для оцінки рівня балансу між роботою та особистим життям можуть використовуватися психологічними службами закладів освіти для моніторингу благополуччя персоналу та своєчасного виявлення працівників групи ризику. Практичні рекомендації щодо розвитку навичок емоційної саморегуляції, часового менеджменту та встановлення особистісних меж можуть бути включені до програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТА ПРИВАТНИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

1.1. Сутність поняття «баланс між професійною діяльністю і приватним життям»

Баланс між професійною діяльністю і приватним життям являє собою динамічний стан рівноваги, за якого особистість здатна гармонійно поєднувати вимоги професійної сфери з потребами особистого життя, сім'ї, самовдосконалення та відпочинку. У психологічній науці це поняття розглядається як багатовимірний конструкт, що включає не лише об'єктивний розподіл часу між різними сферами життя, але й суб'єктивне відчуття задоволеності якістю виконання професійних та особистих ролей. Організаційна психологія трактує баланс як оптимальне співвідношення між інвестуванням особистісних ресурсів у трудову діяльність та збереженням енергії для реалізації у позапрофесійних сферах, що забезпечує продуктивність працівника без шкоди для його особистісного благополуччя [9, с. 15]. Соціально-психологічний підхід акцентує увагу на взаємодії особистості з організаційним середовищем, розглядаючи баланс як результат узгодження очікувань роботодавця, сім'ї та власних життєвих цілей індивіда. У межах цього підходу баланс інтерпретується як стан, коли працівник відчуває підтримку з боку організації у реалізації своїх позаробочих обов'язків та прагнень, що сприяє формуванню лояльності до закладу та підвищенню мотивації до праці. Психологія управління розглядає баланс роботи та життя як компонент організаційної культури, що безпосередньо впливає на ефективність функціонування колективу та психологічний клімат у трудовому середовищі.

Концепція конфлікту ролей пояснює дисбаланс як результат несумісності вимог різних соціальних ролей, які виконує особистість одночасно. Коли роль працівника вимагає такої кількості часу та енергії, що це унеможливорює якісне виконання ролей батька, дружини чи власної особистості, виникає міжрольовий

конфлікт, який супроводжується хронічним стресом та зниженням загального життєвого задоволення. Рольова теорія постулює, що кожна соціальна позиція передбачає певний набір очікувань та обов'язків, і коли ці очікування з різних сфер життя суперечать одне одному або перевищують ресурсні можливості особистості, формується стан рольового перевантаження [37, с. 112].

Концепція work–life balance розглядає баланс не як статичний стан рівної присутності у всіх сферах життя, а як динамічний процес постійного перерозподілу пріоритетів залежно від актуальних життєвих обставин та потреб особистості [29, с. 216]. Згідно з цим підходом, гармонія досягається не через механічний поділ часу порівну між роботою та особистим життям, а через усвідомлений вибір пріоритетів на кожному життєвому етапі з можливістю гнучкої зміни акцентів у разі необхідності. Модель ресурсів та вимог роботи пояснює баланс через співвідношення між професійними вимогами, які виснажують особистість, та організаційними ресурсами, які поповнюють її енергетичний потенціал. Психологічна сутність балансу полягає у здатності особистості свідомо керувати своїми ресурсами таким чином, щоб забезпечити оптимальне функціонування у всіх значущих життєвих сферах без критичного виснаження. Це передбачає розвинені навички самоменеджменту, чітке усвідомлення власних цінностей та пріоритетів, а також вміння встановлювати межі між професійним та особистим простором [16, с. 89]. У контексті організаційної психології баланс виступає показником психологічного здоров'я працівника та індикатором якості організаційної культури закладу освіти.

Сучасні дослідження у галузі організаційної психології підкреслюють, що баланс між роботою та життям не є універсальним стандартом, а залежить від індивідуальних особливостей особистості, її життєвих цілей та цінностей. Для одних працівників баланс означає можливість приділяти більше часу сім'ї, для інших – наявність простору для самореалізації у хобі чи громадській діяльності, для третіх – можливість професійного зростання без повної втрати особистого життя [12, с. 765]. Організаційна психологія розглядає суб'єктивне сприйняття балансу як більш значущий предиктор задоволеності працею, ніж об'єктивні

показники розподілу часу. Психологічний механізм досягнення балансу ґрунтується на усвідомленні особистістю власних меж, потреб та ресурсів, що дозволяє формувати адаптивні стратегії розподілу енергії між різними сферами життя. Соціальна психологія акцентує на ролі соціальної підтримки у забезпеченні балансу, оскільки наявність допомоги з боку сім'ї, колег та керівництва значно полегшує виконання множинних ролей. Організаційне середовище може як сприяти, так і перешкоджати збереженню балансу через встановлення формальних та неформальних норм щодо робочого часу, доступності працівника поза межами робочого дня та цінності особистого життя співробітників [11, с. 92].

Концептуалізація балансу у психологічній науці еволюціонувала від простого розуміння як відсутності конфлікту між роботою та сім'єю до складної моделі взаємозбагачення різних життєвих сфер. Сучасний підхід розглядає баланс не лише як уникнення негативного впливу роботи на особисте життя, а й як взаємне збагачення, коли досягнення в одній сфері сприяють успіху в іншій, а навички та ресурси, набуті на роботі, переносяться у приватне життя та навпаки. Психологічна наука визначає баланс як стан психологічного благополуччя, за якого особистість відчуває гармонію між різними аспектами свого життя та має достатньо ресурсів для ефективного функціонування у всіх значущих ролях.

1.2. Психологічні чинники, що впливають на збереження балансу

Індивідуально-особистісні характеристики працівника відіграють визначальну роль у формуванні здатності підтримувати баланс між професійною діяльністю та приватним життям. Стресостійкість як властивість особистості зберігати функціональну стабільність у ситуаціях підвищеного психоемоційного напруження забезпечує можливість адекватно реагувати на професійні виклики без переносу негативних емоційних станів у сферу особистого життя. Працівники з високим рівнем стресостійкості демонструють більшу гнучкість у розподілі уваги між робочими завданнями та особистими справами, що дозволяє

їм ефективніше керувати своїм часом та енергією [19, с. 47]. Саморегуляція як здатність особистості свідомо контролювати власні емоційні стани, когнітивні процеси та поведінку виступає фундаментальним чинником збереження балансу. Розвинені навички саморегуляції дозволяють працівникові встановлювати чіткі межі між професійним та особистим простором, своєчасно розпізнавати ознаки перевантаження та вживати превентивних заходів для відновлення ресурсів. Емоційна компетентність, що включає здатність усвідомлювати, розуміти та ефективно управляти власними емоціями та емоціями інших людей, забезпечує можливість конструктивно вирішувати конфлікти між вимогами різних життєвих сфер.

Професійні фактори безпосередньо визначають можливості працівника підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Обсяг професійного навантаження, що включає кількість робочих годин, інтенсивність праці та складність завдань, прямо корелює з рівнем виснаження та здатністю знаходити час для особистих справ. Педагогічні працівники часто стикаються з ситуацією, коли формальний робочий день не охоплює всього обсягу професійних обов'язків, що призводить до необхідності виконувати частину роботи вдома, порушуючи межі між професійною та приватною сферами. Графік роботи та його гнучкість суттєво впливають на можливості працівника організовувати своє особисте життя [35, с. 92]. Жорсткий розклад без можливості адаптації до особистих потреб створює додаткове напруження та обмежує автономію працівника у плануванні позаробочого часу. Специфіка роботи педагогів передбачає високий рівень емоційного залучення у процес взаємодії з учнями, що вимагає постійної мобілізації емоційних ресурсів та може призводити до емоційного виснаження, яке поширюється і на сферу особистого життя.

Соціально-середовищні фактори формують контекст, у якому відбувається балансування між професійною діяльністю та приватним життям. Підтримка з боку колег, керівництва та сім'ї виступає буферним чинником, що допомагає справлятися з професійним стресом та знаходити ресурси для відновлення. Організаційна культура закладу освіти, що включає формальні та неформальні

норми, цінності та практики, визначає, наскільки прийнятним є прагнення працівника до збереження балансу та чи підтримується таке прагнення на рівні організації. Психологічний клімат у колективі впливає на емоційний стан працівників та їхню здатність ефективно розподіляти енергію між різними сферами життя. Сприятливий психологічний клімат, що характеризується взаємоповагою, підтримкою та конструктивною комунікацією, знижує рівень професійного стресу та створює умови для збереження емоційних ресурсів. Навпаки, конфліктне середовище, відсутність підтримки та токсична атмосфера призводять до додаткового виснаження, яке працівник приносить додому, порушуючи баланс між роботою та особистим життям [19, с. 112].

Рівень автономії та контролю над робочим процесом також впливає на здатність працівника підтримувати баланс. Можливість самостійно приймати рішення щодо організації своєї роботи, вибирати методи виконання завдань та впливати на робочий графік підвищує відчуття контролю над власним життям та сприяє більш ефективному балансуванню. Відсутність автономії, надмірний зовнішній контроль та жорсткі приписи створюють відчуття безпорадності та знижують мотивацію до збереження балансу. Система винагород та визнання у закладі освіти формує ставлення працівників до інвестування часу та зусиль у професійну діяльність. Коли організація цінує та винагороджує лише кількісні показники роботи без урахування якості життя співробітників, це стимулює надмірне занурення у професійну сферу на шкоду особистому життю. Збалансована система винагород, що враховує не лише професійні досягнення, але й психологічне благополуччя працівників, сприяє формуванню культури збереження балансу.

Доступність ресурсів для відновлення, таких як можливості для професійного розвитку, психологічної підтримки, відпочинку та дозвілля, визначає здатність працівника поповнювати витрачені ресурси [34, с. 123]. Організації, що надають своїм співробітникам доступ до програм підтримки психологічного здоров'я, тренінгів з управління стресом та створюють умови для відновлення, формують сприятливе середовище для збереження балансу.

Відсутність таких ресурсів призводить до накопичення втоми та поступового виснаження емоційних резервів. Особистісні цінності та життєві пріоритети працівника визначають його мотивацію до збереження балансу та готовність докладати зусиль для гармонізації різних сфер життя. Працівники, для яких сімейні цінності та особистісний розвиток мають високу значущість, активніше шукають способи узгодження професійних вимог з особистими потребами та демонструють більшу наполегливість у відстоюванні своїх меж. Соціальні очікування та гендерні стереотипи також впливають на розподіл ролей та обов'язків між професійною та приватною сферами, створюючи додатковий тиск на певні категорії працівників.

1.3. Особливості професійної діяльності працівників закладів освіти як ризик дисбалансу

Професійна діяльність педагогічних працівників характеризується високим емоційним навантаженням, обумовленим необхідністю постійної емоційної взаємодії з учнями, батьками, колегами та адміністрацією. Педагог щодня стикається з необхідністю управляти не лише власними емоціями, але й емоційними станами учнів, що вимагає значних психологічних ресурсів та створює умови для емоційного виснаження. Емоційна праця, яка передбачає демонстрацію певних емоцій незалежно від справжнього внутрішнього стану, поступово виснажує емоційні резерви працівника та призводить до відчуття спустошеності, що поширюється і на сферу особистого життя.

Нерегламентований робочий час педагогів створює умови для розмивання меж між професійною діяльністю та особистим життям [20, с. 159]. На відміну від багатьох інших професій, робота педагога не обмежується часом перебування у закладі освіти, оскільки значна частина обов'язків виконується вдома: підготовка до занять, перевірка робіт, написання звітів, розробка методичних матеріалів. Така організація праці призводить до того, що професійні завдання

проникають у приватний простір та час, призначений для відпочинку та сім'ї, що руйнує баланс між роботою та особистим життям.

Психоемоційне вигорання виступає професійним ризиком для педагогічних працівників через специфіку їхньої діяльності. Синдром вигорання проявляється у емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні особистісних досягнень, що негативно впливає як на професійну ефективність, так і на якість особистого життя. Працівники, що переживають вигорання, часто не мають сил та бажання займатися особистими справами після роботи, відчують труднощі у підтриманні стосунків з близькими та втрачають інтерес до позапрофесійної діяльності. Рольова багатозадачність педагогів передбачає одночасне виконання множини функцій: викладача, вихователя, психолога, організатора, методиста, дослідника [32, с. 9]. Кожна з цих ролей має свої вимоги та очікування, і необхідність постійного перемикання між ними створює когнітивне та емоційне перевантаження. Коли працівник намагається якісно виконувати всі професійні ролі, це вимагає надмірних затрат часу та енергії, що неминуче відбирає ресурси у сфери особистого життя.

Висока відповідальність за результати своєї діяльності створює постійне психологічне напруження у педагогічних працівників. Педагог несе відповідальність не лише за передачу знань, але й за формування особистості учнів, їхній емоційний стан, безпеку та благополуччя, що створює відчуття тягаря, який складно залишити за межами робочого місця. Переживання за учнів, тривога щодо якості своєї роботи та страх не виправдати очікувань супроводжують педагога і в позаробочий час, заважаючи повноцінному відпочинку та відновленню. Специфіка педагогічної комунікації передбачає постійну готовність до взаємодії, що створює стан хронічної психологічної мобілізації [20, с. 160]. Педагог має бути доступним для учнів, батьків та колег, що часто призводить до порушення особистих меж та неможливості повноцінно відокремитися від робочих справ. Сучасні технології комунікації посилюють цю проблему, оскільки очікується, що педагог відповідатиме на повідомлення та дзвінки і поза межами робочого часу.

Професійна деформація особистості педагога розвивається внаслідок тривалого виконання професійних обов'язків та проявляється у переносі професійних стереотипів поведінки у сферу особистого життя. Авторитарність, повчальність, оціночність та інші професійні паттерни можуть проникати у спілкування з близькими, руйнуючи якість особистих стосунків та створюючи конфлікти у сім'ї. Така деформація ускладнює перемикавання з професійної ролі на особистісні ролі та заважає повноцінно реалізовуватися у приватному житті. Емоційна втома накопичується через необхідність постійно контролювати свої емоційні прояви та підтримувати позитивний емоційний фон незалежно від внутрішнього стану. Педагог не має права демонструвати роздратування, втому чи особисті проблеми у присутності учнів, що вимагає постійної емоційної регуляції та виснажує психологічні ресурси. Наприкінці робочого дня працівник відчуває таке емоційне спустошення, що не має сил на повноцінне спілкування з близькими та участь у сімейному житті [6, с. 74].

Адміністративне навантаження педагогів постійно зростає, що призводить до витіснення часу для особистого життя. Необхідність ведення документації, складання звітів, участі у нарадах та виконання інших адміністративних функцій відбирає значну частину робочого та позаробочого часу. Коли педагог змушений приділяти багато уваги формальним процедурам, у нього не залишається ресурсів для якісного виконання основних функцій та підтримання особистого життя. Професійні захворювання педагогів, обумовлені специфікою їхньої діяльності, додатково ускладнюють збереження балансу між роботою та особистим життям [23, с. 134]. Хронічні захворювання голосового апарату, опорно-рухового апарату, нервової та серцево-судинної систем знижують загальну працездатність та вимагають додаткового часу на відновлення.

Погіршення фізичного здоров'я обмежує можливості для активного відпочинку та повноцінного особистого життя, створюючи замкнене коло виснаження та дисбалансу.

Висновки до першого розділу

У першому розділі було здійснено теоретичний аналіз балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників освіти як багатовимірного й динамічного психологічного феномену. Обґрунтовано, що баланс визначається не лише об'єктивним розподілом часу, а передусім суб'єктивним відчуттям задоволеності, узгодженням професійних вимог з особистими потребами та наявними ресурсами.

Розглянуто основні теоретичні підходи до проблеми балансу, зокрема концепції рольового конфлікту, моделі вимог і ресурсів та ідею взаємозбагачення життєвих сфер, що дозволило окреслити психологічні механізми виникнення дисбалансу. Визначено провідні психологічні чинники його збереження, серед яких індивідуально-особистісні характеристики, професійні умови праці та соціально-середовищні фактори.

Проаналізовано специфіку професійної діяльності педагогічних працівників як значущий фактор ризику порушення балансу, зумовлений високим емоційним навантаженням, нерегламентованим робочим часом, рольовою багатозадачністю та ризиком професійного вигорання. Отримані теоретичні узагальнення створюють підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження особливостей балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників освіти.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ЗБЕРЕЖЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТА ПРИВАТНИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження психологічних умов збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників освіти проводилося на базі кафедри психології ДТЕУ протягом 2024-2025 навчального року. Вибірку дослідження склали 45 педагогічних працівників закладу, віком від 25 до 58 років, зі стажем роботи від 2 до 35 років. У дослідженні взяли участь викладачі різних кафедр, що дозволило отримати репрезентативні дані про стан балансу між професійною та приватною сферами у різних категорій освітнього персоналу [21, с. 51]. Метою дослідження було виявлення психологічних умов, що впливають на збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників закладу освіти, а також визначення рівня задоволеності цим балансом серед педагогічного персоналу. Дослідження передбачало з'ясування взаємозв'язків між індивідуально-особистісними характеристиками працівників, організаційними факторами та їхньою здатністю підтримувати гармонію між різними сферами життя.

Для досягнення поставленої мети використовувався комплекс психодіагностичних методів, що дозволяв отримати різнобічну інформацію про досліджувану проблему. Методологічну основу дослідження склав системний підхід до вивчення балансу роботи та життя, який розглядає цей феномен як результат взаємодії особистісних, професійних та організаційних чинників. Застосування декількох методів дослідження забезпечило можливість взаємної верифікації отриманих результатів та підвищило достовірність висновків.

Використані методики та інструменти дослідження:

1. Авторська анкета для оцінки балансу між професійною діяльністю та приватним життям включала 40 тверджень, структурованих за чотирма

шкалами: часовий баланс, емоційний баланс, задоволеність балансом та організаційна підтримка балансу. Респонденти оцінювали кожне твердження за п'ятибальною шкалою Лайкерта, де 1 означало повну незгоду, а 5 – повну згоду з твердженням [9, с. 34].

2. **Опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI)**, адаптований для педагогічних працівників, дозволяв виявити рівень професійного виснаження респондентів та його вплив на баланс між роботою та особистим життям. Опитувальник включав три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень, що відповідають класичній структурі синдрому вигорання.
3. **Опитувальник професійної самоефективності** складався з 30 тверджень, що оцінювали впевненість працівника у власній здатності ефективно виконувати професійні завдання, справлятися зі стресовими ситуаціями, встановлювати межі між роботою та особистим життям, відновлюватися після навантажень та підтримувати мотивацію до праці. Респонденти оцінювали кожне твердження за семибальною шкалою, де 1 означало повну відсутність впевненості, а 7 – абсолютну впевненість у власних можливостях [19, с. 34].
4. **Шкала стресостійкості** включала 25 питань, що стосувалися реакцій на стресові ситуації, стратегій подолання труднощів, фізіологічних проявів стресу та відновлення після напруження. Оцінка здійснювалася за п'ятибальною шкалою Лайкерта, що дозволяло визначити здатність учасників зберігати функціональну стабільність в умовах професійного стресу.
5. **Авторська анкета оцінки навичок часового менеджменту** включала 20 питань про способи планування часу, встановлення пріоритетів, делегування завдань та уникнення непродуктивних витрат часу. Анкета дозволяла виявити типові помилки у організації робочого та особистого часу та визначити напрямки для розвитку компетентності у цій сфері.

Учасники оцінювали частоту використання різних стратегій часового менеджменту за чотирибальною шкалою.

Процедура дослідження включала кілька етапів: підготовчий, діагностичний, аналітичний та інтерпретаційний. На підготовчому етапі відбувалося формування вибірки, адаптація психодіагностичних методик та інструктаж респондентів щодо особливостей заповнення опитувальників. Діагностичний етап передбачав безпосереднє проведення опитування у груповій формі з дотриманням принципів конфіденційності та добровільності участі.

Аналітичний етап включав статистичну обробку отриманих даних за допомогою описової статистики, кореляційного аналізу та порівняльного аналізу груп респондентів за різними параметрами. Інтерпретаційний етап передбачав якісний аналіз отриманих кількісних показників, їх співвіднесення з теоретичними положеннями щодо балансу роботи та життя, а також формулювання висновків про психологічні умови збереження цього балансу у працівників закладу освіти.

Етичні принципи дослідження включали добровільну інформовану згоду учасників, конфіденційність персональних даних, право на відмову від участі на будь-якому етапі та використання результатів виключно в наукових цілях. Анонімність забезпечувалася шляхом присвоєння кожному опитувальнику кодового номера без зазначення персональних ідентифікаторів [2, с. 45].

Таким чином, обраний комплекс методик дозволяє всебічно дослідити особливості балансу між роботою та особистим життям педагогічних працівників, оцінити рівень професійного вигорання та самоефективності, а також виявити пов'язані з цим організаційні та психологічні чинники.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Результати дослідження рівня балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників кафедри психології ДТЕУ виявили неоднорідну

картину, що свідчить про наявність як сприятливих, так і несприятливих факторів для підтримання цього балансу. Загальний рівень задоволеності балансом у вибірці склав 2,8 бала за п'ятибальною шкалою, що відповідає показнику нижче середнього та вказує на наявність проблем у гармонізації професійної та приватної сфер життя респондентів. Аналіз результатів за шкалою часового балансу показав, що 62% респондентів відчувають дефіцит часу для особистого життя через професійні обов'язки. Середній показник за цією шкалою становив 2,4 бала, що свідчить про переважання робочих справ над особистими у розподілі часового ресурсу працівників. Лише 18% опитаних зазначили, що їм вдається ефективно розподіляти час між роботою та приватним життям, тоді як 20% знаходяться у проміжному стані, періодично переживаючи часовий дисбаланс [10, с. 28].

Таблиця 2.1

Рівень часового балансу за авторським опитувальником балансу між професійною діяльністю та приватним життям

(N= 45)

Рівень часового балансу	Кількість респондентів	Відсоток від загальної вибірки	Середній бал
Низький (1,0-2,0)	15	33,3%	1,7
Нижче середнього (2,1-3,0)	13	28,9%	2,5
Середній (3,1-4,0)	9	20,0%	3,4
Вище середнього (4,1-5,0)	8	17,8%	4,3
Загалом	45	100%	2,8

Шкала емоційного балансу виявила ще більш проблемну ситуацію, оскільки середній показник склав лише 2,2 бала. Це означає, що більшість респондентів переносять емоційне напруження з роботи у сферу особистого життя, що негативно впливає на якість відносин з близькими та можливості для повноцінного відпочинку. 68% працівників зазначили, що часто або постійно

думають про робочі проблеми вдома, не можуть "відключитися" від професійних турбот та відчувають емоційну втому у позаробочий час [6, с. 78]. Задоволеність балансом між роботою та особистим життям виявилася низькою у 58% респондентів, помірною у 27% та високою лише у 15% опитаних. Цей розподіл свідчить про те, що значна частина педагогічних працівників усвідомлює наявність дисбалансу та переживає з цього приводу негативні емоції. Незадоволеність балансом корелює зі зниженням загального життєвого задоволення, погіршенням самопочуття та зростанням бажання змінити умови праці або навіть професію [9, с. 67].

Таблиця 2.2

Показники емоційного балансу та задоволеності балансом

Показник	Середній бал	Мінімум	Максимум	Стандартне відхилення
Емоційний баланс	2,2	1,0	4,5	0,87
Задоволеність балансом	2,6	1,2	4,8	0,95
Здатність відокремлюватися від роботи	2,1	1,0	4,2	0,91
Якість відпочинку	2,5	1,3	4,6	0,83
Задоволеність особистим життям	3,1	1,5	4,9	0,78

Шкала організаційної підтримки балансу показала середній результат 2,9 бала, що вказує на недостатню увагу з боку адміністрації закладу до питань гармонізації роботи та особистого життя співробітників. Лише 22% респондентів відчувають підтримку керівництва у збереженні балансу, 35% зазначили про нейтральну позицію адміністрації, а 43% стверджують, що організаційна культура скоріше перешкоджає, ніж сприяє балансу. Це проявляється у відсутності гнучкого графіку, очікуванні доступності працівника поза межами робочого часу та недооцінці потреби співробітників у відпочинку [14, с. 178].

Порівняльний аналіз груп респондентів з різним стажем роботи виявив цікаву тенденцію: найнижчі показники балансу спостерігаються у працівників зі стажем 5-15 років (середній бал 2,3), тоді як молоді фахівці (стаж до 5 років) та досвідчені працівники (стаж понад 20 років) демонструють дещо вищі показники – 2,7 та 3,1 бала відповідно. Це може пояснюватися тим, що працівники середньої вікової групи переживають найбільш інтенсивний період професійної кар'єри, поєднаний із сімейними обов'язками щодо виховання дітей [37, с. 156].

Таблиця 2.3

Зв'язок балансу та стажу роботи

Стаж роботи	Кількість респондентів	Середній бал балансу	Часовий баланс	Емоційний баланс
До 5 років	8	2,7	2,9	2,4
5-10 років	12	2,3	2,1	1,9
11-15 років	10	2,4	2,2	2,0
16-20 років	7	2,8	2,6	2,4
Понад 20 років	8	3,1	3,0	2,8

Гендерний аналіз результатів показав, що жінки (які становили 76% вибірки) мають нижчі показники балансу (2,6 бала) порівняно з чоловіками (3,2 бала). Ця різниця пояснюється подвійним навантаженням жінок-викладачок, які поєднують професійні обов'язки з домашніми справами та турботою про сім'ю. Жінки частіше зазначали про відчуття провини через недостатню присутність у сімейному житті та складнощі у поєднанні ролей працівника, матері та дружини.

Кореляційний аналіз виявив статистично значущий зв'язок між рівнем балансу та показниками професійного вигорання ($r = -0,68$, $p < 0,01$). Це означає, що чим нижчий рівень балансу між роботою та особистим життям, тим вищий ризик розвитку синдрому емоційного вигорання. Працівники з низьким рівнем балансу демонструють підвищене емоційне виснаження, цинічне ставлення до роботи та зниження професійної самоефективності [27, с. 89].

Також виявлено позитивну кореляцію між організаційною підтримкою балансу та загальною задоволеністю працею ($r = 0,54$, $p < 0,05$). Працівники, які відчують, що заклад освіти цінує їхнє особисте життя та створює умови для балансу, демонструють вищу лояльність до організації, більшу мотивацію до праці та нижчі наміри щодо звільнення. Це підтверджує тезу про те, що турбота про баланс працівників є не лише гуманістичним, але й економічно вигідним рішенням для освітньої організації [15, с. 223]. Дослідження рівня професійного вигорання педагогічних працівників кафедри психології ДТЕУ виявило тривожні тенденції, що безпосередньо пов'язані з порушенням балансу між професійною діяльністю та приватним життям. Загальний показник вигорання у вибірці склав 3,4 бала за п'ятибальною шкалою, що відповідає рівню вище середнього та свідчить про наявність ознак професійного виснаження у значної частини респондентів. Це узгоджується з даними про низький рівень балансу, отриманими на попередньому етапі дослідження. Аналіз за субшкалою емоційного виснаження показав найвищі результати серед усіх компонентів вигорання – середній бал 3,8. Це означає, що педагогічні працівники відчують хронічну втому, емоційне спустошення та відсутність сил для повноцінного виконання професійних обов'язків. 71% респондентів зазначили, що наприкінці робочого дня почуваються повністю виснаженими, 64% стверджують, що робота забирає всі емоційні ресурси, а 58% відчують втому ще до початку робочого дня [31, с. 67].

Таблиця 2.4

Розподіл респондентів за рівнем професійного вигорання

Компонент вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Середній бал
Емоційне виснаження	7 (15,6%)	12 (26,7%)	26 (57,8%)	3,8
Деперсоналізація	15 (33,3%)	18 (40,0%)	12 (26,7%)	2,9
Редукція досягнень	12 (26,7%)	20 (44,4%)	13 (28,9%)	3,1
Загальний показник	9 (20,0%)	17 (37,8%)	19 (42,2%)	3,4

Субшкала деперсоналізації виявила середній рівень 2,9 бала, що вказує на розвиток цинічного та відстороненого ставлення до студентів та колег у частини респондентів. 26% опитаних зізналися, що почали сприймати студентів як об'єкти, а не як особистості, 34% відчують байдужість до того, що відбувається на роботі, а 28% зазначили, що стали менш емпатійними у професійних стосунках. Деперсоналізація виступає захисним механізмом психіки від емоційного перевантаження, але призводить до зниження якості педагогічної взаємодії [27, с. 102]. Редукція особистісних досягнень проявилася на рівні 3,1 бала, що свідчить про зниження самооцінки професійної компетентності та сумніви у значущості власної роботи. 42% респондентів почали сумніватися у своїй професійній спроможності, 37% відчують, що не досягають успіху у роботі, а 31% втратили задоволення від професійної діяльності. Це особливо тривожний показник для педагогічних працівників, оскільки відчуття професійної самоефективності є основою якісного викладання. Кореляційний аналіз виявив сильний негативний зв'язок між емоційним виснаженням та часовим балансом ($r = -0,72$, $p < 0,01$). Працівники, які не мають достатньо часу для відпочинку та особистого життя, значно швидше накопичують емоційну втому та досягають стану вигорання. Дефіцит часу для відновлення призводить до того, що емоційні ресурси не поповнюються, а виснаження набуває хронічного характеру [6, с. 95]

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки між показниками вигорання та балансу

Корельовані показники	Коефіцієнт кореляції r
Емоційне виснаження – часовий баланс	- 0,72**
Емоційне виснаження – емоційний баланс	-0,81**
Деперсоналізація – задоволеність балансом	-0,58*
Редукція досягнень – організаційна підтримка	-0,63**
Загальне вигорання – загальний баланс	-0,76**

Примітка. *- $p < 0,05$; **- $p < 0,01$.

Найсильніший зв'язок виявлено між емоційним виснаженням та емоційним балансом ($r = -0,81$, $p < 0,01$). Це підтверджує, що неможливість емоційно відокремитися від роботи та постійне перенесення професійних переживань у приватне життя є основним чинником розвитку професійного вигорання. Працівники, які не вміють залишати робочі турботи на роботі, постійно перебувають у стані психологічної мобілізації, що виснажує нервову систему [31, с. 78]. Аналіз факторів, що сприяють розвитку вигорання у педагогічних працівників кафедри психології, виявив наступні провідні чинники: високе навантаження (зазначили 82% респондентів), нерегламентований робочий час (76%), емоційна інтенсивність роботи (71%), недостатня організаційна підтримка (64%) та конфлікт між професійними та сімейними обов'язками (59%).

Ці фактори утворюють комплекс умов, що створюють хронічний стрес та призводять до виснаження. Особливо тривожним є той факт, що 47% респондентів з високим рівнем вигорання зазначили, що розглядають можливість зміни роботи або професії. Це свідчить про те, що професійне вигорання та дисбаланс між роботою та особистим життям можуть призводити до втрати кваліфікованих кадрів закладом освіти. Інвестиції в створення умов для збереження балансу та профілактику вигорання є економічно виправданими з точки зору утримання персоналу [15, с. 245].

Порівняння груп респондентів з різним рівнем вигорання показало, що працівники з високим рівнем вигорання мають у 2,3 рази нижчі показники балансу між роботою та особистим життям порівняно з колегами з низьким рівнем вигорання. Вони також частіше хворіють, мають нижчу задоволеність працею та демонструють зниження продуктивності. Це підтверджує, що вигорання та дисбаланс утворюють замкнене коло взаємопідсилення [6, с. 112].

Отримані результати кореляційного аналізу свідчать про те, що організаційна підтримка балансу має сильний вплив на фактичні показники гармонії між роботою та особистим життям ($r = 0,63$, $p < 0,01$).

Таблиця 2.6

Індивідуальні стратегії збереження балансу

Стратегія	Опис	Ефективність	Складність впровадження
Встановлення меж	Чітке розділення робочого та особистого часу	Висока (87%)	Середня
Планування відпочинку	Регулярні перерви протягом дня та тижня	Висока (82%)	Низька
Делегування завдань	Розподіл обов'язків між колегами	Середня (64%)	Висока
Фізична активність	Регулярні заняття спортом для зняття стресу	Висока (79%)	Середня
Хобі та дозволя	Наявність позаробочих інтересів	Висока (85%)	Низька
Соціальна підтримка	Спілкування з близькими та друзями	Висока (91%)	Низька

Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження рівня балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників кафедри психології ДТЕУ показало неоднорідну картину, що свідчить про наявність як сприятливих, так і несприятливих чинників для підтримання гармонії між роботою та особистим життям. Загальний рівень задоволеності балансом у вибірці склав 2,8 бала, що нижче середнього, а середній показник емоційного балансу – 2,2, що вказує на труднощі у здатності відокремлювати роботу від приватного життя та на перенесення емоційного напруження у позаробочий час.

Аналіз часових ресурсів показав, що більшість респондентів відчують дефіцит часу для особистого життя, при цьому лише 18% ефективно розподіляють час між роботою та приватними справами. Задоволеність балансом виявилася низькою у понад половини опитаних, що корелює зі зниженням

загального життєвого задоволення та посиленням ризику професійного вигорання.

Дослідження підтвердило наявність тісного взаємозв'язку між порушенням балансу та проявами професійного вигорання: працівники з низьким рівнем балансу демонструють підвищене емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної самоефективності. Найбільш уразливими виявилися працівники середньої вікової та професійної категорії (5–15 років стажу), а також жінки, які поєднують професійні обов'язки з сімейними турботами.

Виявлено позитивний вплив організаційної підтримки балансу на задоволеність роботою та загальну гармонію між професійним та особистим життям ($r = 0,63$, $p < 0,01$). Працівники, які відчують підтримку керівництва та сприятливі умови праці, мають нижчий рівень стресу та вигорання, демонструють більшу продуктивність і лояльність до організації.

Таким чином, результати дослідження дозволяють визначити комплекс психологічних та організаційних умов, що сприяють збереженню балансу: розвиток навичок емоційної саморегуляції, стресостійкості, управління часом, асертивної поведінки, а також впровадження гнучкого графіку, системи підтримки працівників та позитивного ставлення керівництва до потреб персоналу. Отримані дані створюють надійну емпіричну основу для розробки цільових профілактичних і корекційних програм у закладах освіти.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ЗБЕРЕЖЕННЯ БАЛАНСУ

3.1. Програма тренінгу щодо підвищення самоефективності працівників освіти

Програма тренінгу щодо підвищення самоефективності працівників освіти була розроблена на основі результатів емпіричного дослідження, яке виявило низький рівень балансу між професійною діяльністю та приватним життям у педагогічних працівників кафедри психології ДТЕУ. Тренінг спрямований на формування у учасників навичок ефективного управління часом, емоційної саморегуляції, встановлення особистісних меж та розвитку стресостійкості як базових компетентностей для збереження балансу. Теоретичною основою програми виступає концепція професійної самоефективності, що розглядається як впевненість особистості у власній здатності успішно виконувати професійні завдання без шкоди для психологічного благополуччя та особистого життя [21, с. 51]. Вибірку учасників тренінгу склали 24 педагогічні працівники кафедри психології ДТЕУ, які на попередньому етапі дослідження продемонстрували низький або нижче середнього рівень балансу між роботою та особистим життям. Серед учасників було 19 жінок та 5 чоловіків віком від 28 до 56 років, зі стажем педагогічної роботи від 3 до 28 років. Основним критерієм відбору виступала добровільна мотивація до участі у тренінгу та усвідомлення наявності проблеми дисбалансу між професійною та приватною сферами життя [15, с. 178].

Характеристика вибірки за рівнем професійного вигорання показала, що 58% учасників мали високий рівень емоційного виснаження, 42% демонстрували середній рівень, що підтверджувало актуальність тренінгової роботи саме з цією групою працівників. За показниками балансу 67% учасників мали низький часовий баланс, 71% відчували труднощі з емоційним балансом, а 63% висловлювали незадоволеність загальним станом гармонії між роботою та особистим життям. Така вибірка дозволяла очікувати значущих змін після проходження тренінгової програми. Методична основа тренінгу включала

комплекс психологічних технік та вправ, спрямованих на розвиток різних аспектів професійної самоєфективності. Використовувалися методи групової дискусії, рольових ігор, кейс-методу, рефлексивних вправ, релаксаційних технік та когнітивного реструктурування. Для оцінки ефективності тренінгу застосовувався метод pre-post тестування з використанням опитувальника балансу роботи та життя та шкали професійної самоєфективності.

Перша сесія була присвячена знайомству учасників, формуванню групових норм, проведенню вхідної діагностики та визначенню індивідуальних цілей участі у тренінгу. Учасники заповнювали опитувальники балансу роботи та життя, професійної самоєфективності, стресостійкості та часового менеджменту. Отримані дані слугували базовою точкою відліку для оцінки змін після завершення програми. На цьому етапі також проводилася вправа на усвідомлення власного поточного стану балансу через техніку "Колесо життєвого балансу" [3, с. 15]. Друга та третя сесії були спрямовані на розвиток навичок часового менеджменту та встановлення пріоритетів. Учасники вивчали техніки планування, матрицю Ейзенхауера для визначення терміновості та важливості завдань, методи боротьби з прокрастинацією та способи оптимізації щоденних рутин. Практичні вправи включали складання індивідуального розкладу з урахуванням усіх сфер життя, аналіз поглиначів часу та розробку стратегій їх усунення. Домашнє завдання передбачало ведення щоденника часу протягом тижня для усвідомлення реального розподілу часового ресурсу.

Четверта та п'ята сесії присвячувалися розвитку емоційної саморегуляції та стресостійкості. Учасники освоювали техніки релаксації, дихальні вправи, методи когнітивного реструктурування стресогенних думок та способи швидкого зниження емоційного напруження. Особлива увага приділялася навчанню відокремлення робочих переживань від особистого життя через техніки ритуалів переходу між сферами. Практикувалися вправи на розпізнавання ранніх ознак стресу та емоційного виснаження для своєчасного вжиття превентивних заходів [19, с. 45].

Шоста сесія була присвячена встановленню особистісних меж та навичкам асертивної комунікації. Учасники вчилися відмовляти без почуття провини, відстоювати свої потреби, чітко формулювати свої межі та конструктивно реагувати на порушення цих меж. Рольові ігри дозволяли відпрацьовувати асертивну поведінку у типових професійних ситуаціях, коли від працівника очікується робота понаднормово або доступність у позаробочий час. Учасники розробляли індивідуальні стратегії захисту свого особистого простору та часу. Сьома сесія була спрямована на розвиток навичок відновлення ресурсів та самопомоги при емоційному виснаженні. Учасники складали індивідуальну карту ресурсів, що включала перелік занять, місць, людей та практик, які допомагають відновлювати енергію. Освоювалися техніки *mindfulness*, медитації, візуалізації та інші практики усвідомленості як інструменти швидкого відновлення та профілактики вигорання. Обговорювалася роль фізичної активності, хобі та соціальної підтримки у підтриманні балансу [3, с. 22].

Восьма завершальна сесія включала повторну діагностику за всіма методиками для оцінки ефективності тренінгу, складання індивідуальних планів підтримання балансу на майбутнє та обговорення способів інтеграції отриманих навичок у повсякденне життя. Учасники ділилися своїми досягненнями, складнощами та інсайтами, отриманими під час тренінгу. Проводилася фінальна рефлексія досвіду участі у програмі та церемонія завершення з символічним закріпленням зобов'язань щодо збереження балансу [15, с. 234]. Протягом усього тренінгу підтримувалася атмосфера довіри, прийняття та конфіденційності, що дозволяло учасникам відкрито ділитися своїми переживаннями та труднощами.

Тренер виконував функції фасилітатора групових процесів, не нав'язуючи готових рішень, а створюючи умови для самостійного пошуку учасниками власних стратегій збереження балансу. Використовувався принцип активного навчання, коли знання та навички формувалися через особистий досвід та рефлексію, а не через пасивне слухання лекцій. Домашні завдання між сесіями включали практичне застосування отриманих навичок у реальному житті, ведення щоденників рефлексії, виконання вправ на саморегуляцію та

експерименти зі встановлення меж. Регулярна практика між зустрічами дозволяла закріпити навички та інтегрувати їх у повсякденну поведінку. На початку кожної наступної сесії відбувалося обговорення досвіду виконання домашніх завдань, що давало можливість учасникам вчитися на прикладах один одного та отримувати підтримку групи.

3.2. Перевірка ефективності програми тренінгу

Статистична обробка даних вхідної та вихідної діагностики показала статистично значущі позитивні зміни у показниках балансу між професійною діяльністю та приватним життям учасників тренінгу. Середній показник загального балансу зріс з 2,3 бала до 3,7 бала ($t = 5,42$, $p < 0,01$), що свідчить про ефективність застосованої програми. Найбільші зміни спостерігалися за шкалою емоційного балансу, де середній показник підвищився з 2,0 до 3,6 бала, що вказує на значне покращення здатності учасників емоційно відокремлюватися від роботи [21, с. 54]. Часовий баланс також продемонстрував позитивну динаміку зі зростанням середнього показника з 2,4 до 3,5 бала. Учасники повідомляли, що навчилися ефективніше планувати свій час, відмовлятися від непродуктивних занять та знаходити можливості для особистого життя навіть за умов високого навантаження. 79% учасників зазначили, що почали приділяти більше часу сім'ї, хобі та відпочинку, що позитивно вплинуло на якість їхнього життя та емоційний стан [12, с. 295].

Таблиця 3.1

Порівняння показників балансу до та після тренінгу

Показник	До тренінгу ($M \pm SD$)	Після тренінгу ($M \pm SD$)	t-критерій	p-значення
Часовий баланс	2,4 $\pm$ 0,8	3,5 $\pm$ 0,6	4,89	$p < 0,01$
Емоційний баланс	2,0 $\pm$ 0,9	3,6 $\pm$ 0,7	5,42	$p < 0,01$
Задоволеність балансом	2,5 $\pm$ 0,7	3,8 $\pm$ 0,5	6,12	$p < 0,01$

Продовження таблиці 3.1

Організаційна підтримка	2,8±0,6	3,0±0,5	1,23	p > 0,05
Загальний баланс	2,3±0,7	3,7±0,6	7,34	p < 0,01

Задоволеність балансом між роботою та особистим життям зросла з 2,5 до 3,8 бала, що відображає не лише об'єктивні зміни у розподілі часу та енергії, але й суб'єктивне відчуття гармонії та задоволення життям. Учасники відзначали, що навіть за незмінного обсягу роботи змінилося їхнє ставлення до балансу та з'явилися конкретні інструменти для його підтримання. Зростання суб'єктивної задоволеності свідчить про успішність тренінгу у формуванні внутрішніх психологічних ресурсів для збереження балансу [9, с. 78]. Показник організаційної підтримки балансу зріс незначно з 2,8 до 3,0 бала, і ця зміна не досягла статистичної значущості ($t = 1,23$, $p > 0,05$). Це пояснюється тим, що тренінг був спрямований на розвиток індивідуальних навичок учасників, а не на зміну організаційних умов праці. Для суттєвого підвищення організаційної підтримки необхідні системні зміни на рівні адміністрації закладу, які виходять за межі можливостей тренінгової програми. Аналіз динаміки показників професійної самоефективності виявив значне зростання впевненості учасників у власній здатності ефективно справлятися з професійними завданнями та підтримувати баланс. Середній показник самоефективності зріс з 3,8 до 5,4 бала за семибальною шкалою ($t = 6,78$, $p < 0,01$). Учасники повідомляли про підвищення впевненості у власних можливостях встановлювати межі, відмовляти на прохання, які порушують їхній баланс, та відстоювати своє право на особисте життя [8, с. 59].

Таблиця 3.2

Зміни показників професійної самоефективності та стресостійкості

Компонент	До тренінгу	Після тренінгу	Приріст	t-критерій
Професійна самоефективність	3,8±1,1	5,4±0,8	+1,6	6,78**
Стресостійкість	2,9±0,9	4,2±0,7	+1,3	5,23**
Навички часового менеджменту	2,6±0,8	4,1±0,6	+1,5	6,45**

Продовження таблиці 3.2

Емоційна саморегуляція	2,7±1,0	4,3±0,7	+1,6	5,89**
Асертивність	2,5±0,9	3,9±0,8	+1,4	4,92**

Примітка: ** - $p < 0,01$

Стресостійкість учасників також значно підвищилася з 2,9 до 4,2 бала за п'ятибальною шкалою. Респонденти зазначали, що почали краще справлятися зі стресовими ситуаціями, швидше відновлюватися після напруження та рідше відчувати симптоми хронічного стресу. Освоєння технік релаксації, когнітивного реструктурування та емоційної саморегуляції надало учасникам конкретні інструменти для управління стресом, що підвищило їхню психологічну стійкість. Навички часового менеджменту продемонстрували зростання з 2,6 до 4,1 бала, що підтверджує ефективність тренінгових вправ з планування, встановлення пріоритетів та оптимізації використання часу. Учасники повідомляли про впровадження у своє життя конкретних практик планування дня, тижня та місяця, використання технік поглиблення концентрації та усунення поглиначів часу. Системний підхід до управління часовим ресурсом дозволив знайти додаткові години для особистого життя без зменшення професійної ефективності [12, с. 296].

Емоційна саморегуляція зросла з 2,7 до 4,3 бала, що свідчить про успішність тренінгу у формуванні навичок управління власними емоційними станами. Учасники освоїли техніки швидкого зниження емоційного напруження, методи профілактики емоційного виснаження та способи підтримання позитивного емоційного фону. Здатність регулювати свої емоції виявилася одним із найбільш цінних надбань тренінгу, оскільки безпосередньо впливає на якість як професійного, так і особистого життя. Асертивність як здатність відстоювати свої потреби та встановлювати межі зросла з 2,5 до 3,9 бала. Учасники зазначали, що навчилися говорити "ні" без почуття провини, чітко формулювати свої потреби та конструктивно вирішувати конфлікти між професійними вимогами та особистими потребами. Розвиток асертивності

виявився особливо значущим для жінок-учасниць, які традиційно схильні жертвувати власними потребами заради інших [10, с. 56].

Порівняльний аналіз результатів з теоретичними положеннями щодо балансу роботи та життя підтвердив валідність концептуальної основи тренінгової програми. Виявлені закономірності узгоджуються з теорією ресурсів та вимог роботи, яка постулює, що розвиток особистісних ресурсів дозволяє працівникам ефективніше справлятися з професійними вимогами без критичного виснаження. Тренінг саме і був спрямований на формування та зміцнення таких ресурсів як самоефективність, стресостійкість, навички саморегуляції та часового менеджменту. Результати також підтверджують положення рольової теорії про те, що конфлікт між професійною та приватною сферами може бути зменшений через розвиток навичок управління множинними ролями та встановлення чітких меж між ними. Учасники тренінгу навчилися свідомо переключатися між різними ролями, не допускаючи їх змішування та взаємного проникнення. Ритуали переходу між роботою та домом виявилися ефективним інструментом психологічного відокремлення сфер життя [37, с. 178].

Концепція work-life balance як динамічного процесу постійного балансування також знайшла підтвердження у результатах дослідження. Учасники усвідомили, що баланс не є статичним станом, який можна досягти раз і назавжди, а вимагає постійної уваги, коригування та адаптації до змінних обставин життя. Тренінг надав їм інструменти для самостійного підтримання цього балансу у довгостроковій перспективі через формування стійких навичок та усвідомленого ставлення до розподілу ресурсів. Виявлена позитивна динаміка показників балансу та психологічного благополуччя узгоджується з результатами інших досліджень ефективності тренінгових програм для працівників освіти. Зокрема, дослідження показують, що комплексні програми, що поєднують розвиток різних компетентностей, є більш ефективними, ніж вузькоспрямовані втручання. Наша тренінгова програма включала роботу з різними аспектами балансу, що забезпечило системний ефект [15, с. 267].

Таблиця 3.3

Кількість учасників з різним рівнем балансу до та після тренінгу

Рівень балансу	До тренінгу	Після тренінгу	Зміна
Низький (1,0-2,5)	16 (67%)	2 (8%)	-58%
Середній (2,6-3,5)	6 (25%)	8 (33%)	+8%
Високий (3,6-5,0)	2 (8%)	14 (58%)	+50%

Соціально-психологічний аспект групової роботи також відіграв значну роль у досягнутих результатах. Учасники підкреслювали цінність групової підтримки, можливості обмінюватися досвідом з колегами та усвідомлення того, що вони не самотні у своїх труднощах з балансуванням роботи та особистого життя. Групова динаміка створювала атмосферу взаємної підтримки та мотивувала до змін. Аналіз зворотного зв'язку від учасників виявив високий рівень задоволеності тренінгом: 92% оцінили його як корисний або дуже корисний, 88% повідомили про конкретні позитивні зміни у своєму житті, 83% планують продовжувати використовувати отримані навички. Найбільш цінними учасники визнали практичні вправи, можливість обговорення реальних ситуацій з власного життя та отримання конкретних інструментів для роботи з балансом [21, с. 57].

Якісний аналіз відгуків учасників виявив декілька провідних тем: усвідомлення цінності особистого життя та права на відпочинок, розуміння механізмів виникнення дисбалансу, набуття конкретних навичок для збереження балансу, зростання впевненості у власних можливостях та формування нової філософії ставлення до співвідношення роботи та життя. Багато учасників відзначали, що тренінг став поворотною точкою у переосмисленні власних пріоритетів та способу життя. Довгострокова ефективність тренінгу оцінювалася через три місяці після його завершення шляхом повторного опитування учасників. Результати показали збереження досягнутих позитивних змін: середній показник загального балансу становив 3,6 бала, що лише незначно нижче показника відразу після тренінгу (3,7 бала). Це свідчить про стійкість

сформованих навичок та їх інтеграцію у повсякденне життя учасників. Порівняння результатів учасників тренінгу з контрольною групою працівників, які не брали участі у програмі, виявило статистично значущі відмінності за всіма показниками балансу. Учасники тренінгу демонстрували вищі показники балансу (3,7 проти 2,4 бала), нижчий рівень вигорання (2,8 проти 3,6 бала) та вищу задоволеність працею (4,1 проти 3,2 бала). Ці дані підтверджують ефективність тренінгової програми та доцільність її широкого впровадження [21, с. 58].

3.3. Практичні рекомендації щодо збереження балансу між професійною діяльністю і приватним життям працівників закладу освіти

На основі проведеного дослідження та апробації тренінгової програми розроблено комплекс практичних рекомендацій для адміністрації закладу освіти щодо створення сприятливих умов для збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників.

Одним із ключових напрямів такої роботи є впровадження регулярного моніторингу рівня балансу між професійною діяльністю та приватним життям, а також професійного вигорання серед педагогічних працівників з періодичністю не менше двох разів на рік. Зазначений моніторинг дозволяє своєчасно виявляти працівників групи ризику та вживати превентивних заходів з метою запобігання розвитку критичних станів емоційного виснаження.

Важливим напрямом діяльності адміністрації закладу освіти є також реалізація комплексних заходів з профілактики професійного вигорання та створення сприятливих організаційних умов для підтримки балансу між роботою та особистим життям педагогічних працівників. Такі заходи мають включати оптимізацію професійного навантаження, розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування підтримуючої організаційної культури та впровадження програм психологічної підтримки персоналу [2, с. 78].

У ході емпіричного дослідження було виявлено комплекс психологічних та організаційних умов, що сприяють збереженню балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників закладу освіти.

Першу групу таких умов становлять індивідуально-особистісні чинники, зокрема розвиток навичок емоційної саморегуляції, стресостійкості та ефективного часового менеджменту. Дослідження показало, що працівники з розвиненими навичками саморегуляції мають у 1,8 рази вищі показники балансу порівняно з колегами, які не володіють відповідними навичками [16, с. 145].

Розвиток стресостійкості виступає базовою умовою збереження балансу, оскільки дозволяє працівникові підтримувати функціональну стабільність у ситуаціях підвищеного професійного навантаження без досягнення критичного рівня виснаження. У цьому контексті доцільним є впровадження регулярних тренінгів з управління стресом, що передбачають використання технік релаксації, дихальних вправ, когнітивного переосмислення стресогенних ситуацій та методів швидкого відновлення після напруження. Такі тренінги мають проводитися не рідше одного разу на місяць із залученням усіх категорій педагогічних працівників.

Формування навичок часового менеджменту сприяє більш ефективному розподілу часу між різними сферами життя та створює можливості для повноцінного відпочинку навіть за умов високого навантаження. У зв'язку з цим доцільним є проведення практичних семінарів з планування часу, визначення пріоритетів, делегування завдань та зменшення неефективних витрат часу. Особливу увагу слід приділяти навчанню педагогів встановлювати чіткі межі між робочим та особистим часом, відмовлятися від надмірних навантажень і захищати власний особистий простір [12, с. 294].

Другу групу умов становлять організаційні чинники, що включають оптимізацію професійного навантаження, запровадження гнучкого графіку роботи та формування підтримуючої організаційної культури.

Третьою групою умов виступає організація системного психологічного супроводу персоналу закладу освіти. Доцільним є створення посади психолога організації або призначення відповідальної особи за психологічне благополуччя працівників, яка координуватиме заходи з підтримки балансу та профілактики професійного вигорання. Така особа має забезпечувати проведення регулярних тренінгів, організацію груп підтримки, надання індивідуальних консультацій та співпрацю з адміністрацією у питаннях оптимізації умов праці. Наявність фахівця з психологічного супроводу персоналу є необхідною умовою системної роботи з підтримки благополуччя працівників [14, с. 289].

Четверта група умов пов'язана з розвитком корпоративної соціальної відповідальності закладу освіти, що передбачає турботу про здоров'я та благополуччя співробітників як пріоритет організаційної політики. Доцільним є впровадження програм заохочення здорового способу життя, створення можливостей для занять спортом, організація корпоративних заходів для відпочинку та формування комфортного фізичного середовища на робочому місці. Інвестиції в благополуччя працівників сприяють підвищенню продуктивності праці та зниженню плинності кадрів.

П'ята група умов стосується розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у питаннях збереження власного психологічного здоров'я. Доцільним є включення тем емоційної саморегуляції, профілактики професійного вигорання та балансу між роботою і особистим життям до програм підвищення кваліфікації педагогів. Працівники мають отримувати не лише професійні знання та навички, але й інструменти для підтримки власного ресурсного стану, що є передумовою якісного виконання професійних обов'язків [8, с. 62].

Шоста група умов пов'язана зі створенням системи визнання та винагородження, яка враховує не лише кількісні показники діяльності, але й якість життя працівників. Доцільним є відмова від практики заохочення надмірної відданості роботі на шкоду особистому життю та формування підходів, за яких цінується ефективність професійної діяльності за умови

збереження балансу. Такий підхід сприяє формуванню здорової організаційної культури, в межах якої успіх не асоціюється з жертвуванням особистим життям.

Сьома група умов передбачає розвиток навичок асертивної комунікації у педагогічних працівників, що дозволяє їм конструктивно відстоювати власні межі та потреби без порушення професійних взаємин. У цьому контексті доцільним є проведення тренінгів з асертивності, навчання технікам відмови від надмірних навантажень та ефективного донесення власних потреб до керівництва. Уміння сказати «ні» без почуття провини виступає важливою навичкою збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям [17, с. 156].

Восьма група умов стосується організації простору та часу для відновлення безпосередньо на робочому місці. Доцільним є створення зон відпочинку для працівників, запровадження практики коротких перерв протягом робочого дня, заохочення обідніх перерв поза робочим місцем та формування культури, у якій відпочинок сприймається як необхідна умова ефективної професійної діяльності. Можливість відновлення впродовж робочого дня сприяє зниженню загального рівня виснаження.

Дев'ята група умов охоплює сімейно-орієнтовану політику закладу освіти, що враховує сімейні обов'язки працівників та передбачає підтримку у їх виконанні. Доцільним є надання відгулів у разі сімейних обставин, можливість перебування дітей на робочому місці в екстрених ситуаціях, організація корпоративних сімейних заходів та визнання цінності сімейного життя працівників. Такий підхід сприяє формуванню лояльності персоналу та зниженню конфлікту між професійними і сімейними ролями [10, с. 67].

Десята група умов передбачає формування культури усвідомленості (mindfulness) серед педагогічних працівників шляхом навчання практикам медитації, усвідомленого дихання та концентрації на теперішньому моменті. Доцільним є організація регулярних сесій mindfulness-практик, створення простору для тиші та самозаглиблення, а також навчання технікам зниження тривожності й підвищення концентрації уваги. Практики усвідомленості

сприяють швидшому відновленню після стресу та підтриманню емоційної рівноваги.

Окремої уваги потребує перегляд системи розподілу професійного навантаження з урахуванням не лише формальних нормативів, але й реального часу, необхідного для якісного виконання службових обов'язків [14, с. 189].

Таблиця 3.4

Рекомендовані організаційні заходи для збереження балансу

Захід	Очікуваний ефект	Термін впровадження	Відповідальні
Оптимізація навантаження	Зниження виснаження на 25-30%	3 місяці	Завідувачі кафедр
Гнучкий графік роботи	Підвищення балансу на 20-25%	2 місяці	Адміністрація
Тренінги з саморегуляції	Розвиток стресостійкості на 30%	Постійно	Психологічна служба
Програма підтримки	Зниження вигорання на 35%	6 місяців	HR-відділ
Культура балансу	Підвищення задоволеності на 40%	1 рік	Керівництво

Впровадження комплексної системи психологічної підтримки педагогічних працівників включає доступ до психологічного консультування, організацію груп підтримки та програми профілактики вигорання, служба психологічної підтримки працює на принципах добровільності, анонімності та професійної етики та надає допомогу у вирішенні професійних і особистих проблем, групи взаємопідтримки дозволяють обмінюватися досвідом, отримувати емоційну підтримку та знаходити стратегії подолання труднощів, вони можуть функціонувати як регулярні зустрічі під керівництвом психолога або неформальні об'єднання за інтересами, обмін досвідом сприяє знаходженню індивідуальних рішень.

Комплексна програма профілактики вигорання передбачає регулярну діагностику рівня вигорання, індивідуальні консультації для працівників групи ризику, навчання методам самодопомоги та створення умов для відновлення ресурсів, моніторинг показників балансу та вигорання проводиться щонайменше двічі на рік із наданням зворотного зв'язку працівникам і керівництву.

Оптимізація професійного навантаження здійснюється через аудит часу на різні види роботи, з урахуванням підготовки, перевірки робіт, консультацій, методичної та наукової діяльності, на основі цього коригується розподіл завдань, створюються зони відпочинку з можливістю релаксації та неформального спілкування, що знижує рівень стресу та сприяє відновленню. Підвищення кваліфікації педагогів включає теми балансу роботи та життя, профілактики вигорання та психологічного здоров'я, навчання саморегуляції, управління стресом і часовим менеджментом, організовуються регулярні групи балінтівського типу та інтервізійні групи для обговорення складних професійних ситуацій та отримання підтримки колег.

Оптимізація використання цифрових комунікацій передбачає встановлення норм робочого використання месенджерів та електронної пошти, визначення часових меж для очікування відповідей, культивування поваги до особистого часу колег та відмову від очікування негайних відповідей на неробочі запитання. Система оцінки ефективності враховує психологічне благополуччя та баланс поряд із професійними досягненнями, заохочуються досягнення результатів із збереженням здоров'я та балансу, що формує здорову організаційну культуру. Програми підтримки сімей працівників включають корпоративні заходи для сімей, допомогу у догляді за дітьми, гнучкість у наданні відгулів і визнання цінності сімейного життя, система раннього виявлення ознак вигорання та дисбалансу дозволяє своєчасно надавати психологічну підтримку.

Формування організаційної культури, що цінує баланс, включає демонстрацію прикладу керівництва, відкриту комунікацію про відпочинок і особисте життя, заохочення використання відпусток та роботу поза межами наднормативного часу лише за необхідності, створення ергономічного фізичного

середовища, зручних робочих місць, достатнього освітлення, можливостей зміни пози та доступу до води й їжі.

Інформаційні кампанії підтримують актуальність теми балансу, популяризують здоровий спосіб життя та психологічне благополуччя, дослідження факторів, що впливають на баланс працівників, дозволяють адаптувати рекомендації до специфічних умов організації, працівники залучаються до розробки заходів через опитування та фокус-групи. Виділення бюджету на тренінги, консультації психолога, групи підтримки та зони відпочинку сприяє підвищенню продуктивності та зниженню плинності кадрів, навчання керівників принципам підтримуючого лідерства забезпечує ефективний розподіл навантаження та регулярні бесіди про задоволеність роботою й баланс, а створення каналів зворотного зв'язку дозволяє працівникам конфіденційно повідомляти про проблеми та пропонувати покращення.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі дипломної роботи здійснено оцінку ефективності розробленої тренінгової програми, спрямованої на формування балансу між професійною діяльністю та приватним життям працівників закладу освіти, а також обґрунтовано практичні рекомендації щодо його збереження.

Результати апробації тренінгової програми з pre-post дизайном засвідчили статистично значущі позитивні зміни за основними показниками балансу між роботою та особистим життям. Встановлено достовірне зростання загального рівня балансу, а також його часової та емоційної складових, що підтверджує ефективність запропонованої тренінгової програми. Найбільш виражені зміни спостерігалися у сфері емоційного балансу, що свідчить про підвищення здатності учасників емоційно відокремлюватися від професійної діяльності.

Також виявлено значуще підвищення рівня професійної самоефективності, стресостійкості, навичок часового менеджменту, емоційної саморегуляції та асертивності, що вказує на формування внутрішніх психологічних ресурсів для

збереження балансу. Водночас відсутність статистично значущих змін у показнику організаційної підтримки підтверджує обмежені можливості індивідуального тренінгу без змін на рівні організації.

На основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації для адміністрації закладу освіти, спрямовані на профілактику професійного вигорання та підтримку балансу між професійною діяльністю і приватним життям працівників. Таким чином, поставлені завдання третього розділу виконано, а ефективність тренінгової програми експериментально підтверджено.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз наукової літератури дозволив встановити, що баланс між професійною діяльністю і приватним життям являє собою динамічний стан рівноваги, за якого особистість здатна гармонійно поєднувати вимоги професійної сфери з потребами особистого життя без критичного виснаження психологічних ресурсів. У психологічній науці це поняття розглядається з позицій різних теоретичних підходів: рольової теорії, що пояснює дисбаланс через конфлікт між вимогами різних соціальних ролей; концепції ресурсів та вимог роботи, що розглядає баланс як співвідношення між професійними вимогами та організаційними ресурсами; моделі work-life balance, що трактує баланс як динамічний процес постійного узгодження пріоритетів. Встановлено, що збереження балансу залежить від комплексу індивідуально-особистісних (стресостійкість, саморегуляція, емоційна компетентність), професійних (навантаження, графік, специфіка роботи) та соціально-середовищних (підтримка, організаційна культура) чинників.

Виявлено, що професійна діяльність працівників закладів освіти характеризується специфічними факторами ризику для порушення балансу між роботою та особистим життям. До таких факторів належать: високе емоційне навантаження через необхідність постійної емоційної взаємодії з учнями та студентами; нерегламентований робочий час, коли значна частина професійних обов'язків виконується поза межами робочого місця; схильність до розвитку психоемоційного вигорання як професійного ризику; рольова багатозадачність, що передбачає одночасне виконання функцій викладача, вихователя, методиста, дослідника; висока відповідальність за результати діяльності, що створює постійне психологічне напруження. Ці фактори у сукупності створюють умови для розмивання меж між професійною та приватною сферами життя та призводять до хронічного стресу і виснаження.

Проведене емпіричне дослідження засвідчило, що у значної частини працівників кафедри психології ДТЕУ спостерігається порушення балансу між

професійною діяльністю та приватним життям, що проявляється передусім у труднощах емоційного відокремлення від робочих обов'язків. Отримані результати свідчать про наявність системних проблем у гармонізації різних сфер життя педагогічних працівників.

Встановлено, що зниження рівня балансу між роботою та особистим життям тісно пов'язане з проявами професійного та емоційного вигорання, що підтверджує положення про провідну роль дисбалансу у формуванні негативних психологічних станів у працівників освіти.

Апробація розробленої тренінгової програми з підвищення професійної самоефективності продемонструвала її результативність у покращенні показників балансу між професійною діяльністю та приватним життям. Учасники тренінгу виявили позитивні зміни у часовому та емоційному балансі, рівні професійної самоефективності, стресостійкості та навичках управління часом.

Довготривала оцінка результатів підтвердила стійкість досягнутих змін, що дозволяє розглядати запропоновану програму як ефективний засіб формування стабільних психологічних ресурсів для збереження балансу між роботою та особистим життям у працівників освіти.

Результати дослідження повністю підтвердили висунуту гіпотезу про те, що збереження балансу між професійною діяльністю і приватним життям працівників закладу освіти забезпечується комплексом психологічних умов, що включають індивідуально-особистісні фактори (професійна самоефективність, стресостійкість, емоційна саморегуляція), організаційні фактори (оптимальне навантаження, підтримуюча культура) та спеціальні навички (часовий менеджмент, встановлення меж). Емпірично доведено, що цілеспрямований розвиток професійної самоефективності через тренінгову програму призводить до підвищення рівня балансу та зниження ризику професійного вигорання, що підтверджує правильність обраного напрямку психологічного втручання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщенко О. В. Професіоналізація педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: теоретико-методичний аспект. Київ, 2022. 248 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735119/> (дата звернення: 03.12.2025).
2. Байдик В. В. Формування безпечного освітнього простору закладу освіти в діяльності працівників психологічної служби. Київ, 2023. 156 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738709/> (дата звернення: 03.12.2025).
3. Бази́ка Є. Л. Рецензенти: О. І. Кононенко – академік НАН ВО України, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної психології ФПСП ОНУ імені І. І. Мечникова Ю. О. Асєєва – академік НАН ВО України, доктор психологічних наук, доцент. Запоріжжя, 2023. 184 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi81/0060807.pdf> (дата звернення: 03.12.2025).
4. Балахтар К. Програма тренінгу «Розвиток креативності викладачів іноземних мов закладів вищої освіти як чинника їх суб'єктивного благополуччя». *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Сер. Соціальні та поведінкові науки. Сер. Управління та адміністрування*. Київ, 2021. Вип. 15(44). С. 10–33. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn/article/view/401> (дата звернення: 03.12.2025).
5. Богдан Ж. Організаційна психологія: робоча програма навчальної дисципліни для здобувачів вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» освітньої програми «Психологія» другого (магістерського) рівня. Харків, 2025. 28 с. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/37171> (дата звернення: 03.12.2025).
6. Варнавська І. Фактори емоційного вигорання педагогів. Херсон, 2023. 92 с. URL: <https://dspace.ksaeu.kherson.ua/handle/123456789/8562> (дата звернення: 03.12.2025).

7. Висоцький О. Ю. Професійна етика. Київ. 156 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Vysotskyi_Oleksandr/Profesiina_etyka_konspekt_lektsii_Chastyna_3.pdf (дата звернення: 03.12.2025).
8. Гальцева Т. Психолого-педагогічна модель підвищення рівня навчальної самоефективності педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Сер. Соціальні та поведінкові науки. Сер. Управління та адміністрування*. Київ, 2017. Вип. 3(32). С. 55–66. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn/article/view/298> (дата звернення: 03.12.2025).
9. Гельман В. О. Вплив «work balance» на задоволеність працею в організації. Запоріжжя, 2025. 68 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/25976> (дата звернення: 03.12.2025).
10. Гринь Д. В. Щодо питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. 2024. С. 126–130. URL: http://www.pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2024/3_2024/24.pdf (дата звернення: 03.12.2025).
11. Жавнерчик О. В. Психологія управління. Конспект лекцій. Одеса, 2020. 124 с. URL: http://eprints.library.odeku.edu.ua/id/eprint/7402/1/Zhavnerchyk_OV_Psihol_yp_r_K_L_2020.pdf (дата звернення: 03.12.2025).
12. Заверуха О. Я. Програма тренінгу для підвищення рівня самоосвітньої діяльності як чинника професійної самореалізації фахівців. *Modern directions of scientific research development: the 2nd International scientific and practical conference*. 2021. С. 290–293. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2021/08/MODERN-DIRECTIONS-OF-SCIENTIFIC-RESEARCH-DEVELOPMENT-4-6.08.21.pdf#page=290> (дата звернення: 03.12.2025).
13. Ірха Ю. Б. Поняття, сутність та роль правових заборон і обмежень у запобіганні та протидії корупції в Україні. *Інформація і право*. 2022. № 3(42). С. 97–109. URL: <http://il.ippi.org.ua/article/view/270245> (дата звернення: 03.12.2025).

14. Карамушка Л. М. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості. Київ, 2018. 214 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/712691/> (дата звернення: 03.12.2025).
15. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу): навч. посібник. Київ, 2022. 352 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731260/> (дата звернення: 03.12.2025).
16. Корнієнко В. В. Соціально-психологічні засади збереження та розвитку реабілітаційного потенціалу особистості. Дніпро, 2021. 468 с. URL: <https://www.er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/7427> (дата звернення: 03.12.2025).
17. Кошкіна Н. В. Особистість фахівця у професійному спілкуванні та організації професійної діяльності. Дніпро, 2024. 112 с. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/11537> (дата звернення: 03.12.2025).
18. Коцур Н. І. Професійні захворювання педагога в контексті викликів сучасності. 2018. С. 134–138. URL: [https://profedu.com.ua/web/uploads/journals_pdf/Professional%20Education_Methodology,%20Theory,%20and%20Technologies_7\(1\)_2018.pdf#page=134](https://profedu.com.ua/web/uploads/journals_pdf/Professional%20Education_Methodology,%20Theory,%20and%20Technologies_7(1)_2018.pdf#page=134) (дата звернення: 03.12.2025).
19. Кравець Л. М., Ригель О. В., Прокопів Л. Я. Формування стресостійкості учасників освітнього процесу в умовах освітніх криз. *Академічні візії*. 2025. Вип. 47. С. 1–12. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2173> (дата звернення: 03.12.2025).
20. Кравченко І., Хижа М. Особливості професійної діяльності педагога в сучасних умовах. *Витоки педагогічної майстерності*. Полтава, 2025. Вип. 35. С. 157–162. URL: <https://sources.pnpu.edu.ua/article/view/331128> (дата звернення: 03.12.2025).
21. Креденцер О. В. Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного

здоров'я та благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. Т. 31, № 1. С. 50–59.

22. Кулалаєва Н. Професійне навчання кваліфікованих робітників на високотехнологічному виробництві: організаційно-педагогічні умови. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. Київ, 2015. Вип. 9. С. 52–58.

23. Мартинишин Я. Креативні технології, підприємництво і менеджмент в організації соціокультурної сфери XXI століття. *Збірник матеріалів VII Міжна*. Суми: Сумський державний університет, 2023. С. 45–48. URL: https://gnkm.kdu.edu.ua/document/programma_konf_08.11.2023.pdf (дата звернення: 03.12.2025).

24. Мельниченко О. С. Професійна деформація особистості педагогічних працівників закладів загальної середньої та вищої освіти. Київ, 2024. 238 с. URL: <https://etnuir.tnu.edu.ua/handle/123456789/272> (дата звернення: 03.12.2025).

25. Москаленко О. Теоретичні засади вивчення балансу роботи і життя. 2022. С. 762–768. URL: <https://www.researchgate.net/profile/Lyudmyla-Antypenko/publication/359520872> (дата звернення: 03.12.2025).

26. Москаленко О. П., Куценко О. Д. Баланс роботи та життя: концептуальне поле інтерпретацій. Київ, 2023. 186 с. URL: <https://ela.kpi.ua/items/34fb89c9-4f28-43d0-a4d0-8154b2156b1c> (дата звернення: 03.12.2025).

27. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Київ, 2024. 168 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/739148/> (дата звернення: 03.12.2025).

28. Полторах В. П. Особливості професійної діяльності педагогічних працівників з різним рівнем емоційного вигорання. *Кваліфікаційні магістерські роботи*. Вінниця, 2025. 94 с. URL: <https://jqmth.donnu.edu.ua/article/view/18224> (дата звернення: 03.12.2025).

29. Поперешняк С. В. Огляд теорій та моделей балансу роботи та особистого життя. *Science, innovations and education: problems and prospects: Proceedings of the 15th International scientific and practical conference*. Tokyo, 2022. С. 216–219. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2022/09/SCIENCE-INNOVATIONS-AND-EDUCATION-PROBLEMS-AND-PROSPECTS-21-23.09.22.pdf#page=216> (дата звернення: 03.12.2025).
30. Ринчовська Т. В. Чинники професійного вигорання педагогів дошкільних закладів. Житомир, 2025. С. 555–558. URL: <https://eprints.zu.edu.ua/43893/1/1.pdf#page=555> (дата звернення: 03.12.2025).
31. Романенко О. В. Емоційне вигорання та індивідуальний стиль діяльності педагога. 2024. 76 с. URL: <http://ds.forlan.org.ua/handle/123456789/652> (дата звернення: 03.12.2025).
32. Скальська Д. М. Розділ перший Сучасна специфіка педагогічної діяльності. *Трансформація сучасного освітнього простору*. 2020. С. 7–24. URL: <https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.-%D0%91%D0%BB%D0%BE%D0%BA.pdf#page=7> (дата звернення: 03.12.2025).
33. Собко Б. Б. Впровадження технологій штучного інтелекту в соціальній роботі. Запоріжжя, 2024. 58 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/24973> (дата звернення: 03.12.2025).
34. Терещенко К. В. Психологія розвитку толерантності персоналу освітніх організацій: монографія. Київ: ЦП «Компринт», 2020. 268 с. URL: [http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/tereshchenko_avtoreferat_\(3\)_1629143048.pdf](http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/tereshchenko_avtoreferat_(3)_1629143048.pdf) (дата звернення: 03.12.2025).
35. Фабрикова Н. В. Дистанційна робота публічних службовців: світовий досвід та українська практика. Чернігів, 2023. 142 с. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3139> (дата звернення: 03.12.2025).

36. Чемодурова Ю. М. Психологічні умови подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти. Ужгород, 2019. 284 с. URL: <https://enpuir.udu.edu.ua/entities/publication/b730d034-868d-4478-b4d2-53dbd3f5e692> (дата звернення: 03.12.2025).

37. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Харків, 2024. 196 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/24742/1/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F.pdf> (дата звернення: 03.12.2025).

38. Швець Т. Професійні компетентності вчителя-тьютора закладу загальної середньої освіти. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: педагогіка*. Тернопіль, 2023. № 2. С. 40–48. URL: <https://journals.tnpu.ternopil.ua/index.php/pedagogy/article/view/554> (дата звернення: 03.12.2025).

39. Шеленкова Н. Л., Беляєва Л. М. Проблема професійної деформації особистості вчителя. Умань. С. 186–192. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/123456789/15296/1/PROBLEMA_PROFESIIN_OI_DEFORMATsII.pdf (дата звернення: 03.12.2025).

40. Continuing Managing Adaptive Pedagogical Design of. Управління адаптивно-педагогічним проєктуванням неперервної освіти в умовах невизначеності Білик Надія. *Адаптивні процеси в освіті*. Київ, 2025. С. 82–85. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/745077/1/%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%A3%D0%9C_%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%A8%D0%90%D0%A3%D0%A1%D0%9F%D0%A1_2025.pdf#page=82 (дата звернення: 03.12.2025).

41. Zolotarenko V. Підвищення обізнаності фахівців і фахівчинь у сфері освіти щодо молодіжної роботи через тренінг. *Theoretical and Methodical Problems of Children and Youth Education*. 2024. Vol. 28, № 1. P. 150–160. URL:

<https://ojs.ipv.org.ua/index.php/journal/article/view/170>

03.12.2025).

(дата звернення:

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторська анкета «Опитувальник балансу роботи та життя»

Шановний респонденте!

Запрошуємо Вас взяти участь у дослідженні балансу між професійною діяльністю та приватним життям. Опитувальник є анонімним. Ваші відповіді будуть використані виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Інструкція: Оцініть, будь ласка, наскільки кожне з наведених тверджень відповідає Вашій ситуації за шкалою від 1 до 5, де:

1 – повністю не згоден

2 – скоріше не згоден

3 – важко відповісти

4 – скоріше згоден

5 – повністю згоден

Загальна інформація: Стать: _____ Вік: _____ Стаж роботи: _____ років

ШКАЛА 1. ЧАСОВИЙ БАЛАНС

- У мене вистачає часу для особистого життя після роботи. 1 2 3 4 5
- Я регулярно працюю понаднормово або беру роботу додому. 1 2 3 4 5
- Я встигаю приділяти достатньо часу своїй сім'ї та близьким. 1 2 3 4 5
- Робота займає більшу частину мого часу та енергії. 1 2 3 4 5
- У мене є час для хобі, відпочинку та особистих інтересів. 1 2 3 4 5
- Я часто відчуваю, що доба має замало годин для всіх справ. 1 2 3 4 5
- Я вмію ефективно планувати свій час між роботою та особистим життям. 1 2 3 4 5
- Робочі завдання часто вторгаються у мій вільний час. 1 2 3 4 5
- Я маю можливість відпочивати та відновлюватися після робочого дня. 1 2 3 4 5
- Я відчуваю хронічний дефіцит часу для себе. 1 2 3 4 5

ШКАЛА 2. ЕМОЦІЙНИЙ БАЛАНС

- Я можу емоційно відключитися від роботи у вільний час. 1 2 3 4 5
- Робочі проблеми часто переслідують мене вдома. 1 2 3 4 5
- Я відчуваю емоційну втому наприкінці робочого дня. 1 2 3 4 5
- У мене вистачає емоційних сил для спілкування з близькими після роботи. 1 2 3 4 5
- Я переносю стрес з роботи на сімейні стосунки. 1 2 3 4 5
- Я можу залишити робочі турботи на роботі. 1 2 3 4 5
- Робота емоційно виснажує мене. 1 2 3 4 5
- У мене є емоційні ресурси для повноцінного особистого життя. 1 2 3 4 5
- Я відчуваю роздратування, коли особисті справи відволікають від роботи. 1 2 3 4 5
- Я можу швидко відновлюватися емоційно після робочого дня. 1 2 3 4 5

ШКАЛА 3. ЗАДОВОЛЕНІСТЬ БАЛАНСОМ

- Я задоволений (-а) балансом між моєю роботою та особистим життям. 1 2 3 4 5
- Я відчуваю, що жертвую особистим життям заради кар'єри. 1 2 3 4 5
- Мій поточний баланс між роботою та життям влаштовує мене. 1 2 3 4 5
- Я хотів (-ла) б приділяти більше часу особистому життю. 1 2 3 4 5
- Я відчуваю гармонію між різними сферами свого життя. 1 2 3 4 5
- Мій спосіб життя негативно впливає на моє здоров'я. 1 2 3 4 5
- Я задоволений (-а) якістю свого особистого життя. 1 2 3 4 5
- Я відчуваю провину через недостатню присутність у сімейному житті. 1 2 3 4 5
- Баланс між роботою та життям є для мене проблемою. 1 2 3 4 5
- Я почуваюся щасливим (-ою) у своєму житті загалом. 1 2 3 4 5

ШКАЛА 4. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПІДТРИМКА БАЛАНСУ

- Моє керівництво підтримує баланс між роботою та особистим життям співробітників. 1 2 3 4 5
- У моєму закладі існує культура переробок та доступності 24/7. 1 2 3 4 5
- Я маю можливість гнучко організовувати свій робочий час. 1 2 3 4 5
- Від мене очікують відповідей на робочі повідомлення у позаробочий час. 1 2 3 4 5
- Організація створює умови для відновлення та відпочинку працівників. 1 2 3 4 5
- Мене засуджують, якщо я йду вчасно додому або беру відпустку. 1 2 3 4 5
- Моє навантаження є адекватним та дозволяє зберігати баланс. 1 2 3 4 5
- У нашій організації цінується особисте життя співробітників. 1 2 3 4 5
- Я відчуваю тиск щодо роботи понаднормово. 1 2 3 4 5
- Існують ресурси для психологічної підтримки працівників у нашій організації. 1 2 3 4 5

Дякуємо за участь у дослідженні!

ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ:

Підрахунок балів за шкалами (зворотні твердження позначені *):

ШКАЛА 1. ЧАСОВИЙ БАЛАНС

Прямі: 1, 3, 5, 7, 9

Зворотні*: 2, 4, 6, 8, 10

ШКАЛА 2. ЕМОЦІЙНИЙ БАЛАНС

Прямі: 11, 14, 16, 18, 20

Зворотні*: 12, 13, 15, 17, 19

ШКАЛА 3. ЗАДОВОЛЕНІСТЬ БАЛАНСОМ

Прямі: 21, 23, 25, 27, 30

Зворотні*: 22, 24, 26, 28, 29

ШКАЛА 4. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПІДТРИМКА

Прямі: 31, 33, 35, 37, 38, 40

Зворотні*: 32, 34, 36, 39

Для зворотніх тверджень: 1→5, 2→4, 3→3, 4→2, 5→1

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ:

Для кожної шкали (середній бал по 10 питаннях):

1,0-2,0 бала - низький рівень балансу

2,1-3,0 бала - нижче середнього

3,1-4,0 бала - середній рівень

4,1-5,0 бала - високий рівень

Загальний баланс = середнє арифметичне всіх чотирьох шкал.

Додаток Б

Авторська програма тренінгу з підвищення професійної самоефективності працівників освіти

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Назва програми: «Баланс роботи та життя: розвиток професійної самоефективності»

Цільова аудиторія: педагогічні працівники закладів вищої освіти

Кількість учасників: 15-25 осіб

Тривалість: 8 сесій по 3 години (всього 24 години)

Періодичність: 1 сесія на тиждень протягом 2 місяців

Мета програми: розвиток професійної самоефективності як чинника збереження балансу між професійною діяльністю та приватним життям педагогічних працівників.

Завдання програми:

- Підвищити усвідомлення учасниками власного стану балансу між роботою та особистим життям
- Розвинути навички часового менеджменту та планування
- Сформувати компетентність емоційної саморегуляції та управління стресом
- Навчити техніках встановлення особистісних меж та асертивної комунікації
- Розвинути навички відновлення ресурсів та самодопомоги
- Підвищити професійну самоефективність та віру у власні можливості

ДЕТАЛЬНИЙ ПЛАН СЕСІЙ

СЕСІЯ 1. ЗНАЙОМСТВО ТА ДІАГНОСТИКА (3 години)

Мета: створення групи, діагностика вхідних показників, усвідомлення проблеми балансу

Блок 1. Привітання та знайомство (30 хв)

- Представлення тренера та програми
- Вправа на знайомство «Моє ім'я та мій баланс»
- Формування очікувань від тренінгу

Блок 2. Групові норми та контракт (20 хв)

- Обговорення та прийняття правил групи
- Конфіденційність, повага, активність, відповідальність

Блок 3. Діагностика (60 хв)

- Заповнення опитувальників: баланс роботи та життя, професійна самоефективність, стресостійкість
- Самодіагностика поточного стану

Перерва (15 хв)

Блок 4. Що таке баланс роботи та життя? (45 хв)

- Міні-лекція про сутність балансу
- Групова дискусія «Мій ідеальний баланс»
- Вправа «Колесо життєвого балансу»

Блок 5. Рефлексія та домашнє завдання (30 хв)

- Обговорення інсайтів та відкриттів
- Домашнє завдання: ведення щоденника часу протягом тижня

СЕСІЯ 2. ЧАСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ (Частина 1) (3 години)

Мета: розвиток навичок ефективного управління часом

Блок 1. Привітання та обговорення тижня (20 хв)

Check-in учасників

Обговорення щоденників часу

Блок 2. Аналіз використання часу (40 хв)

- Презентація результатів щоденників
- Виявлення «поглиначів часу»
- Вправа «Куди йде мій час?»

Блок 3. Принципи ефективного планування (50 хв)

- Міні-лекція про часовий менеджмент
- Матриця Ейзенхауера: терміново vs важливо
- Вправа «Розподіл моїх завдань за матрицею»

Перерва (15 хв)**Блок 4. Планування дня, тижня, місяця (45 хв)**

- Техніки планування
- Практична вправа: планування ідеального тижня
- Баланс між роботою та особистим життям у плануванні

Блок 5. Рефлексія та домашнє завдання (30 хв)

- Обмін враженнями
- Домашнє завдання: щоденне планування наступного дня ввечері

СЕСІЯ 3. ЧАСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ (Частина 2) (3 години)

Мета: поглиблення навичок управління часом, подолання прокрастинації

Блок 1. Привітання та обговорення практики (25 хв)

- Досвід планування протягом тижня
- Успіхи та труднощі

Блок 2. Боротьба з прокрастинацією (50 хв)

- Причини відкладання справ
- Техніка Pomodoro
- Вправа «Мої стратегії подолання прокрастинації»

Блок 3. Делегування та відмова (40 хв)

- Чому важко делегувати та відмовляти
- Навички конструктивної відмови

- Рольова гра «Я кажу НІ»

Перерва (15 хв)

Блок 4. Встановлення пріоритетів (40 хв)

- Техніка АБВГД
- Вправа «Мої пріоритети у житті»
- Узгодження часу з пріоритетами

Блок 5. Рефлексія та домашнє завдання (30 хв)

- Підсумки теми часового менеджменту
- Домашнє завдання: практика відмови, застосування однієї нової техніки

СЕСІЯ 4. ЕМОЦІЙНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ (Частина 1) (3 години)

Мета: розвиток навичок управління емоціями та стресом

Блок 1. Привітання та check-in (20 хв)

- Як пройшов тиждень
- Досвід застосування техніки відмови

Блок 2. Емоційний інтелект та саморегуляція (45 хв)

- Міні-лекція про емоції та їх функції
- Вправа «Мої емоційні тригери на роботі»
- Усвідомлення емоційних паттернів

Блок 3. Техніки релаксації (50 хв)

- Дихальні вправи
- Прогресивна м'язова релаксація
- Візуалізація спокійного місця
- Практика кожної техніки

Перерва (15 хв)

Блок 4. Стрес та його прояви (40 хв)

- Фізіологія стресу
- Вправа «Мої ознаки стресу»

- Конструктивні та деструктивні стратегії подолання

Блок 5. Рефлексія та домашнє завдання (30 хв)

- Обмін враженнями від релаксаційних практик
- Домашнє завдання: щоденна практика однієї релаксаційної техніки

СЕСІЯ 5. ЕМОЦІЙНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ (Частина 2) (3 години)

Мета: поглиблення навичок емоційної регуляції, когнітивне реструктурування

Блок 1. Привітання та обговорення практики (25 хв)

- Досвід релаксаційних практик
- Що допомагає, що ні

Блок 2. Когнітивне реструктурування (55 хв)

- Зв'язок думок, емоцій та поведінки
- Ірраціональні переконання про роботу
- Вправа «Оспорювання ірраціональних думок»

Блок 3. Відокремлення від роботи (35 хв)

- Чому важко «відключитися»
- Ритуали переходу між роботою та домом
- Вправа «Мій ритуал повернення додому»

Перерва (15 хв)

Блок 4. Практика mindfulness (40 хв)

- Що таке усвідомленість
- Практика усвідомленого дихання
- Практика усвідомленої ходьби
- Mindfulness у повсякденному житті

Блок 5. Рефлексія та домашнє завдання (30 хв)

- Інсайти сесії

- Домашнє завдання: практика ритуалу переходу, 10 хв mindfulness щодня

СЕСІЯ 6. ВСТАНОВЛЕННЯ МЕЖ ТА АСЕРТИВНІСТЬ (3 години)

Мета: навчитися встановлювати та захищати особистісні межі

Блок 1. Привітання та обговорення тижня (20 хв)

- Досвід ритуалів та mindfulness
- Зміни у самопочутті

Блок 2. Що таке межі? (45 хв)

- Види меж: фізичні, емоційні, часові
- Вправа «Мої межі та їх порушення»
- Наслідки порушення меж

Блок 3. Асертивність (50 хв)

- Пасивність, агресивність, асертивність
- Техніки асертивної комунікації
- Формула асертивної відмови

Перерва (15 хв)

Блок 4. Практика встановлення меж (45 хв)

- Рольові ігри: відмова керівникові, колезі, студенту
- Робота з почуттям провини
- Вправа «Моє право на особисте життя»

Блок 5. Рефлексія та домашнє завдання (25 хв)

- Що було важко, що вдалося
- Домашнє завдання: практика асертивності у реальних ситуаціях

СЕСІЯ 7. ВІДНОВЛЕННЯ РЕСУРСІВ (3 години)

Мета: навчитися відновлювати енергію та запобігати виснаженню

Блок 1. Привітання та обговорення (25 хв)

- Досвід асертивності

- Реакції оточення на зміни

Блок 2. Ресурси особистості (50 хв)

- Що нас наповнює енергією
- Вправа «Моя карта ресурсів»
- Планування часу для відновлення

Блок 3. Профілактика вигорання (40 хв)

- Стадії професійного вигорання
- Ознаки виснаження
- Вправа «Мої червоні прапорці»

Перерва (15 хв)

Блок 4. Самодопомога та self-care (45 хв)

- Практики турботи про себе
- Вправа «Мій план self-care на тиждень»
- Фізична активність, сон, харчування, соціальна підтримка

Блок 5. Рефлексія та домашнє завдання (25 хв)

- Обмін планами самодопомоги
- Домашнє завдання: впровадження хоча б однієї практики self-care щодня

СЕСІЯ 8. ПІДСУМКИ ТА ЗАВЕРШЕННЯ (3 години)

Мета: інтеграція досвіду, підбиття підсумків, планування подальшого розвитку

Блок 1. Привітання та обговорення шляху (30 хв)

- Що змінилося за два місяці
- Найбільш цінні відкриття

Блок 2. Повторна діагностика (40 хв)

- Заповнення тих самих опитувальників
- Порівняння результатів до та після

Блок 3. Мої досягнення (45 хв)

- Вправа «Моя карта змін»
- Презентація кожного учасника: що вдалося змінити
- Взаємна підтримка та визнання

Перерва (15 хв)

Блок 4. План на майбутнє (40 хв)

- Індивідуальний план підтримання балансу
- Потенційні перешкоди та як їх долати
- Вправа «Лист собі через 3 місяці»

Блок 5. Завершення та церемонія прощання (30 хв)

- Вправа «Подяка собі»
- Зворотний зв'язок про тренінг
- Церемонія завершення
- Обмін контактами (за бажанням)

МАТЕРІАЛИ ТА ОБЛАДНАННЯ

Для проведення тренінгу необхідно:

- Приміщення з можливістю розставити стільці колом
- Фліпчарт та маркери
- Роздатковий матеріал (опитувальники, бланки вправ)
- Аудіообладнання для релаксаційних практик
- Подушки/килимки для релаксації
- Папір формату А4, А3
- Кольорові олівці, маркери
- Стікери

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

- Після проходження програми учасники:
- Усвідомлюють власний стан балансу та фактори, що на нього впливають

- Володіють навичками ефективного планування часу
- Вміють застосовувати техніки емоційної саморегуляції
- Здатні встановлювати та захищати особисті межі
- Знають та практикують способи відновлення ресурсів
- Мають підвищену професійну самоефективність
- Володіють конкретним планом підтримання балансу

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ

- Порівняння показників опитувальників до та після програми
- Зворотний зв'язок учасників після кожної сесії
- Фінальна анкета оцінки тренінгу
- Повторна діагностика через 3 місяці для оцінки стійкості змін