DOI: https://doi.org/10.31392/NZ-udu-162.2025.12
УДК 159.944.4:37.07:005-51

Кузьмінський А. І., Тимошенко Н. В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ РЕЗИСТЕНТНОСТІ ПСИХОСОМАТИЧНОМУ ВИГОРАННЮ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

У сучасних умовах освітнього менеджменту проблема психосоматичного вигорання набуває особливої актуальності. Висока інтенсивність управлінської діяльності, постійний тиск відповідальності, необхідність швидкого ухвалення рішень та адаптації до змінних умов функціонування закладів освіти призводять до емоційного виснаження та зниження професійної ефективності керівників. У цьому контексті важливим завданням є формування резистентності до психосоматичного вигорання менеджерів освіти, що потребує розробки та впровадження ефективних організаційно-методичних умов для їхньої професійної діяльності.

Стаття присвячена аналізу концептуальних підходів до проблеми психосоматичного вигорання в освітньому середовищі та визначенню стратегій його попередження. Розглянуто психологічні, організаційні та методичні чинники, що сприяють підвищенню стійкості керівників закладів освіти до професійного вигорання. Визначено основні механізми розвитку синдрому вигорання, серед яких – хронічний стрес, когнітивне перевантаження, низький рівень соціальної підтримки та відсутність ефективних стратегій саморегуляції. Окреслено негативні наслідки вигорання для освітніх менеджерів, зокрема зниження мотивації до праці, погіршення психоемоційного стану, розвиток психосоматичних розладів та зниження загальної результативності управлінської діяльності.

У статті акцентовано увагу на важливості створення сприятливих організаційних умов для формування резистентності до вигорання. Обґрунтовано роль корпоративної культури, що базується на принципах психологічної безпеки, взаємопідтримки та професійного розвитку. Визначено ключові організаційні заходи, які сприяють зниженню рівня професійного стресу, серед яких: оптимізація робочого навантаження, впровадження гнучких графіків роботи, використання технологій тайм-менеджменту та створення ефективної системи комунікації між працівниками освітньої сфери.

Значну увагу приділено методичним підходам до профілактики та подолання психосоматичного вигорання. Запропоновано комплексні методи психологічної підтримки керівників закладів освіти, включаючи тренінги зі стресостійкості, розвиток емоційного інтелекту, навчання технік саморегуляції та використання когнітивно-поведінкових стратегій для подолання негативних наслідків стресу. Розглянуто значення коучингу та менторства в освітньому середовищі як ефективних методів підвищення професійної адаптації та особистісного розвитку менеджерів освіти.

Окремо проаналізовано роль цифрових технологій у профілактиці психосоматичного вигорання. Показано, що використання сучасних онлайн-платформ для самонавчання, мобільних застосунків для медитації та релаксації, а також інструментів для організації часу сприяє зниженню рівня стресу та поліпшенню емоційного стану керівників закладів освіти.

Важливим аспектом є також питання соціальної підтримки. У статті наголошується на необхідності розширення можливостей для професійного спілкування керівників закладів освіти, створення спільнот практики, де вони можуть обмінюватися досвідом, отримувати підтримку та знаходити ефективні рішення для подолання професійних викликів. Окреслено значення колегіальної взаємодії, командної роботи та наставництва у процесі зміцнення психоемоційного благополуччя управлінців освітньої сфери.

Зроблено висновок, що формування резистентності до психосоматичного вигорання у менеджерів освіти є комплексним процесом, що потребує системного підходу. Впровадження

ефективних організаційно-методичних умов сприяє не лише зниженню рівня професійного виснаження, а й підвищенню загальної якості управління освітніми установами. Запропоновані у статті підходи можуть бути використані як основа для розробки практичних рекомендацій щодо створення здорового й продуктивного освітнього середовища.

***Ключові слова**: психосоматичне вигорання, менеджер освіти, професійний стрес, резистентність, емоційний інтелект, організаційно-методичні умови, профілактика вигорання, психологічна підтримка.*

Сучасна система освіти висуває високі вимоги до керівників навчальних закладів, які повинні не лише ефективно управляти освітнім процесом, а й адаптуватися до постійних змін у законодавстві, технологіях та суспільних запитах. В умовах інтенсивного інформаційного навантаження, високої відповідальності, необхідності розв'язання конфліктних ситуацій і постійного стресу освітні менеджери нерідко стикаються з проблемою психосоматичного вигорання.

Психосоматичне вигорання є комплексним явищем, яке поєднує емоційне, фізичне та когнітивне виснаження, що призводить до зниження професійної ефективності, втрати мотивації, погіршення психоемоційного стану та розвитку хронічних захворювань. Відсутність ефективних механізмів подолання стресу, низький рівень соціальної підтримки та недостатня увага до емоційного інтелекту керівників освітніх закладів поглиблюють проблему.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю формування резистентності освітніх менеджерів до психосоматичного вигорання шляхом упровадження ефективних організаційно-методичних умов. Важливо розробити стратегії профілактики, що включають оптимізацію робочого навантаження, психологічну підтримку, розвиток навичок саморегуляції та створення сприятливого організаційного середовища.

Таким чином, постає науково-практична проблема розробки та впровадження ефективних методів зміцнення стресостійкості керівників освітніх закладів, що дозволить знизити рівень професійного вигорання та підвищити якість управління освітою.

За даними ресурсу Pubmed кількість публікацій на тему психосоматичного вигорання менеджера освіти щорічно зростала: з 889 публікацій в 2014 р. до максимальної кількості в 2022 р., коли ця кількість становила 3799 публікацій [5]. Спостерігаємо збереження цієї тенденції і в 2024 р., адже за перші 5 місяців цього року вже опубліковано 1612 статей на тему вигорання. Згідно з останніми даними компанії «Gitnux», що проводила опитування і вела статистику з проблеми вигорання, ситуація з управлінням персоналом на світовому ринку нині дуже непроста, а саме:

– 86 % опитаних респондентів, що працюють у віддаленому форматі роботи, відчувають вигорання на своїх поточних посадах;

– 50 % жінок, які обіймають керівні посади, відчувають стан вигорання на постійній основі;

– 91 % респондентів указали, що неконтрольована кількість стресу чи розчарування негативно впливає на якість їхньої роботи;

– 57 % уважають, що вигорання співробітників прямо впливає на плинність кадрів і неможливість утримувати співробітників компанією;

– 56 % респондентів зазначили, що менеджери з персоналу їхніх компаній не заохочують співробітників до розмов про виснаження;

– лише 24 % опитуваних стверджують, що їхні компанії надають належну підтримку співробітникам [11].

Метою статті є теоретичне обґрунтування та визначення організаційно-методичних умов формування резистентності до психосоматичного вигорання менеджерів освіти. Зокрема, досліджуються основні фактори, що спричиняють професійне вигорання керівників освітніх закладів, аналізуються сучасні підходи до його профілактики та окреслюються ефективні методи підвищення стресостійкості й психологічної адаптації в умовах інтенсивної управлінської діяльності.

Для досягнення цієї мети передбачено виконання таких завдань:

– визначити основні причини та механізми розвитку психосоматичного вигорання у менеджерів освіти;

– оцінити вплив організаційного середовища на рівень професійного стресу керівників освітніх закладів;

– дослідити можливості використання психологічних, педагогічних та управлінських методів для зміцнення стресостійкості;

– обґрунтувати значення розвитку емоційного інтелекту та навичок саморегуляції у процесі подолання вигорання;

– запропонувати комплекс заходів для створення такого організаційно-методичного середовища, що сприятиме підвищенню резистентності до вигорання.

Реалізація зазначених завдань сприятиме зниженню рівня професійного виснаження серед освітніх менеджерів, підвищенню ефективності їхньої діяльності та забезпеченню стійкого функціонування освітніх закладів.

У сучасному освітньому середовищі керівники закладів освіти відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування навчальних закладів, організації навчального процесу та створенні сприятливого освітнього клімату. Проте їхня діяльність супроводжується високим рівнем професійного навантаження, необхідністю ухвалювати складні управлінські рішення, розв’язувати конфліктні ситуації, забезпечувати комунікацію з педагогічним колективом, батьками здобувачів освіти, стейкхолдерами та представниками державних органів і громадських організацій [1]. В умовах інтенсивної та багатозадачної роботи значно зростає ризик розвитку психосоматичного вигорання, яке поєднує емоційне виснаження, фізичне перевантаження, втрату професійної мотивації, та прояви хронічного стресу. Це явище не лише негативно впливає на особистісний стан керівників освітніх закладів, а й може призводити до зниження ефективності управлінської діяльності, погіршення якості освіти, збільшення рівня конфліктності в колективі та навіть до кадрових втрат у сфері освіти [1; 3]. Формування стресостійкості та зменшення ризику психосоматичного вигорання потребує

комплексного підходу, який включає організаційні, психологічні та методичні заходи. Одним із ключових напрямів є створення сприятливого робочого середовища, що передбачає оптимізацію робочого часу, зниження бюрократичного навантаження та впровадження механізмів підтримки для керівників освітніх закладів.

Оптимізація робочого часу менеджера освіти є ключовим чинником підвищення ефективності управлінських процесів у системі освіти. В умовах динамічних змін, що відбуваються у суспільстві та освітній сфері, раціональне використання часу дозволяє не лише покращити якість управлінських рішень, а й підвищити рівень організаційної культури освітніх закладів. Одним із основних завдань оптимізації робочого часу є раціональний розподіл навантаження, що передбачає визначення пріоритетних завдань, планування та делегування повноважень. Використання сучасних технологій, зокрема цифрових інструментів для автоматизації адміністративних процесів, сприяє зниженню трудових витрат на рутинні операції та підвищенню продуктивності управлінської діяльності менеджера освіти [10].

Суттєвий вплив на оптимізацію часу має впровадження ефективних методів тайм-менеджменту, що базуються на принципах планування, контролю та аналізу використання часу. Методика SMART у формулюванні цілей, матриця Ейзенхауера для визначення пріоритетності завдань, а також застосування принципу Парето дозволяють значно знизити втрати часу та сконцентрувати ресурси на ключових аспектах управління [10;12].

Психологічні аспекти також відіграють важливу роль в управлінні часом. Високий рівень емоційного інтелекту, розвинені навички комунікації та здатність до адаптації сприяють ефективному керуванню освітнім процесом і нівелюванню впливу стресових факторів, що можуть призводити до нераціональних витрат часу.

Ключовим напрямом оптимізації є впровадження інноваційних моделей організації праці, що передбачають гнучкі графіки роботи, дистанційні форми управління та цифровізацію документообігу. Використання хмарних сервісів, корпоративних порталів і систем управління завданнями дозволяє скоротити час на комунікацію та обробку інформації, що, у свою чергу, позитивно впливає на загальну продуктивність освітнього менеджменту [3].

Таким чином, оптимізація робочого часу менеджера освіти є багатокомпонентним процесом, що потребує комплексного підходу. Раціональне планування, впровадження сучасних технологій, ефективне управління ресурсами та розвиток професійних компетентностей сприяють підвищенню результативності управлінських рішень, що, в кінцевому підсумку, забезпечує якісний розвиток освітніх інституцій.

Для ефективного управління робочим часом доцільно впроваджувати:

1. Тайм-менеджмент: розподіл пріоритетних завдань, планування на основі:

– принципу Парето (80/20). 20 % зусиль приносять 80 % результату, отже, варто зосереджуватися на найважливіших завданнях;

– метод «Eisenhower Matrix»: поділ завдань на термінові/нетермінові та важливі/неважливі, що дозволяє уникати надмірної зайнятості малопродуктивною діяльністю;

– блокування часу (time blocking): планування робочого дня з виділенням конкретних часових проміжків для певних типів завдань (наприклад, 9:00-10:00 – стратегічне планування, 10:30-12:00 – наради) [11].

2. Раціональне делегування обов'язків: залучення команди для виконання завдань, які не потребують безпосередньої участі керівника. Менеджер освіти не повинен самостійно виконувати всі адміністративні процеси. Делегування повноважень підлеглим з чітким розподілом відповідальності допомагає розвантажити керівника та підвищити мотивацію команди. Використання принципу SMART** (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) для чіткого формулювання завдань співробітникам. Розподіл обов'язків за зоною компетенції та професійною підготовкою персоналу [10; 11].

3. Гнучкий графік роботи: можливість адаптації робочого часу відповідно до індивідуальних потреб керівника, особливо у кризових ситуаціях. Це дає можливість дистанційної роботи та використання цифрових технологій (онлайн-наради, електронний документообіг), що зменшує адміністративне навантаження. Запровадження «періодів відновлення» (рефлексивних сесій, можливості короткотривалого відпочинку в інтенсивні періоди) [10].

Зниження бюрократичного навантаження є одним із ключових факторів запобігання професійному вигоранню менеджерів освіти, оскільки надмірна адміністративна робота значно впливає на психологічний стан, продуктивність та ефективність управлінської діяльності. Освітні менеджери, виконуючи широкий спектр обов'язків, змушені витрачати значну частину часу на документообіг, звітність і регуляторні процедури, що нерідко призводить до перевантаження, зниження мотивації та емоційного виснаження.

Професійне вигорання проявляється у формі хронічної втоми, втрати ентузіазму до виконання обов'язків, зниження рівня залученості та появи негативного ставлення до роботи. Одним із головних чинників цього явища є дисбаланс між адміністративним навантаженням та змістовною частиною професійної діяльності, що сприяє зниженню відчуття професійної самореалізації. Замість стратегічного планування, керівники закладів освіти змушені витрачати значну частину робочого часу на заповнення форм, підготовку численних звітів і відповідність нормативним вимогам, що зменшує можливості для розвитку інноваційного потенціалу освітніх установ [6].

Оптимізація бюрократичних процесів передбачає впровадження цифрових технологій, автоматизацію документообігу, а також скорочення надлишкових адміністративних процедур. Використання електронних платформ для звітності, інтегрованих систем управління освітою та цифрових інструментів комунікації сприяє значному зменшенню витрат часу на рутинні завдання, що дозволяє менеджерам освіти зосередитися на стратегічних аспектах розвитку освітнього середовища. До автоматизації та цифровізації документообігу належить:

– впровадження електронних систем управління документообігом (ЕСУД), що дозволяє зменшити обсяг паперової роботи, спростити збереження, пошук та обробку документів;

– використання електронних підписів та цифрових платформ для швидкого затвердження наказів, звітів та інших внутрішніх документів без необхідності друку та фізичного підписання;

– автоматизація звітності через інтегровані освітні платформи (наприклад, EDEBO – Єдина державна електронна база з питань освіти), що дозволяє зменшити ручне введення даних [8].

Зниження бюрократичного навантаження також передбачає перегляд існуючих регламентів та нормативних вимог з метою усунення дублювання звітності та спрощення процесу прийняття управлінських рішень. Розподіл адміністративних функцій між різними рівнями управління освітою дозволяє уникнути надмірної концентрації завдань на керівниках закладів освіти, що сприяє більш ефективному використанню їхнього часу та ресурсів.

Важливим аспектом у запобіганні професійному вигоранню є також формування організаційної культури, що підтримує баланс між робочими обов'язками та особистим життям менеджерів освіти. Гнучкі графіки роботи, можливість делегування завдань, підтримка колективу та створення сприятливого робочого середовища відіграють важливу роль у збереженні психологічного благополуччя менеджера освіти.

У сучасних умовах керівники освітніх установ стикаються зі значними викликами, зокрема зростаючим адміністративним навантаженням, необхідністю впровадження реформ, кадровими та фінансовими питаннями, що потребує комплексного підходу до підтримки їхньої діяльності.

Одним із ключових механізмів підтримки є професійний розвиток та наставництво, які забезпечують керівників знаннями, навичками та стратегіями ефективного управління. Регулярні тренінги, курси підвищення кваліфікації, участь у професійних спільнотах та програмах обміну досвідом сприяють не лише підвищенню рівня компетентності, але й формуванню мережі підтримки серед колег. Наставництво з боку досвідчених управлінців дозволяє керівникам освітніх закладів отримувати практичні поради та ефективно адаптуватися до змін у сфері освіти [1; 4; 7].

Цифровізація управлінських процесів також є важливим напрямом підтримки, оскільки сприяє зниженню бюрократичного навантаження та оптимізації робочого часу. Використання електронних систем документообігу, автоматизованих платформ для управління навчальними процесами та комунікації з батьками і вчителями значно полегшує адміністративні завдання, залишаючи більше часу для стратегічного планування та розвитку освітнього закладу.

Психологічна підтримка менеджерів закладів освіти є не менш важливою, оскільки висока відповідальність та інтенсивне навантаження можуть призводити до стресу та професійного вигорання. Запровадження програм психологічного супроводу, зокрема консультацій з фахівцями, тренінгів з

емоційного інтелекту та стресостійкості, створює умови для збереження психоемоційного здоров'я управлінців. Додатково важливим є розвиток корпоративної культури підтримки, що включає механізми взаємодопомоги, колективного прийняття рішень та створення сприятливого робочого середовища [7].

Фінансова та організаційна підтримка також є необхідним компонентом ефективного управління освітою. Надання доступу до державних і міжнародних грантів, розробка програм матеріального стимулювання, а також забезпечення ресурсами для розвитку навчального закладу сприяють підвищенню ефективності керівництва. Державна політика має бути спрямована на спрощення процедур фінансування, автономізацію закладів освіти та розширення можливостей керівників у прийнятті стратегічних рішень.

Таким чином, впровадження механізмів підтримки для керівників освітніх закладів є важливим аспектом забезпечення ефективного функціонування системи освіти. Комплексний підхід, що включає професійний розвиток, цифровізацію, психологічну підтримку та фінансове стимулювання, дозволяє не лише підвищити якість управління освітніми установами, а й створити сприятливі умови для особистісного та професійного зростання керівників.

Менеджери освіти виконують багатогранні управлінські функції, що включають адміністративну діяльність, стратегічне планування, кадрове управління та комунікацію з численними стейкхолдерами. Постійна відповідальність, інтенсивний робочий графік і високий рівень стресу підвищують ризик професійного вигорання, що може негативно впливати як на їхнє здоров'я, так і на ефективність освітнього процесу.

З метою запобігання психоемоційному виснаженню і підвищенню стресостійкості необхідно впроваджувати механізми підтримки, які допоможуть керівникам освітніх закладів ефективно долати професійні виклики, зберігати мотивацію та підвищувати продуктивність [12].

Основними механізмами підтримки для менеджерів освіти ми вважаємо:

1. Система менторства та коучингу:

– менторство: створення програм наставництва, де досвідчені керівники підтримують молодих або новопризначених колег, допомагаючи їм адаптуватися до управлінської діяльності;

– коучинг: регулярні сесії з професійними тренерами або психологами, які допомагають керівникам розвивати емоційний інтелект, стресостійкість та лідерські якості;

– платформи для обміну досвідом: організація професійних клубів, асоціацій або онлайн-спільнот, де менеджери освіти можуть ділитися знаннями та найкращими управлінськими практиками.

2. Психологічна підтримка та профілактика емоційного вигорання:

– психологічні консультації: створення служб підтримки, де керівники можуть отримати професійну допомогу у разі емоційного або фізичного виснаження;

– стрес-менеджмент: тренінги та семінари щодо ефективного управління

стресом, методів релаксації та підтримки психоемоційного балансу;

– програми емоційної саморегуляції: впровадження практик mindfulness, медитації та когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) для керівників освітніх установ.

3. Професійний розвиток та навчання:

– програми підвищення кваліфікації: навчальні курси, вебінари, сертифікаційні програми, що допомагають керівникам освіти освоювати новітні управлінські методики та технології;

– фінансова підтримка професійного навчання: державні чи грантові програми, що покривають витрати на участь у конференціях, семінарах, міжнародних освітніх форумах;

– навчання з лідерства та управління: розвиток стратегічного мислення, комунікативних навичок, тайм-менеджменту та навичок кризового менеджменту.

4. Баланс між роботою та особистим життям:

– гнучкі умови роботи: можливість часткової дистанційної роботи, скорочені робочі дні у періоди низького навантаження;

– розвиток корпоративної культури: запровадження системи визнання досягнень керівників (нагороди, премії, подяки) та корпоративних заходів для підтримки командного духу;

– впровадження програм well-being: заходи для фізичного та психологічного здоров'я, такі як спортивні активності, курси здорового харчування, програми з профілактики хронічної втоми.

5. Адміністративна та юридична підтримка:

– оптимізація бюрократичних процедур: впровадження автоматизованих систем документообігу, що спрощують управлінську діяльність та зменшують навантаження на керівників;

– юридичний супровід: можливість звернення до юристів щодо питань освітнього законодавства, кадрових рішень та конфліктних ситуацій;

– автономія в прийнятті рішень: розширення прав керівників закладів освіти щодо фінансування, кадрової політики, навчальних програм, що сприятиме ефективному управлінню без надмірного зовнішнього контролю.

Висновки. У ході дослідження було встановлено, що проблема психосоматичного вигорання серед менеджерів освіти є надзвичайно актуальною в сучасних умовах, оскільки їхня професійна діяльність супроводжується високими рівнями стресу, когнітивного перевантаження та емоційного виснаження. Негативні наслідки цього явища включають зниження мотивації до роботи, погіршення психоемоційного стану, розвиток психосоматичних розладів, а також зниження загальної ефективності управління освітніми установами.

Дослідження підтвердило, що формування резистентності до психосоматичного вигорання у менеджерів освіти можливе за умови впровадження комплексного підходу, що поєднує організаційні, психологічні та методичні аспекти. Зокрема, до ключових організаційно-методичних умов

підвищення стійкості керівників освітніх закладів до вигорання належать:

1. Оптимізація робочого навантаження та покращення управлінських процесів, зокрема за рахунок застосування технологій тайм-менеджменту, делегування повноважень та зменшення бюрократичного навантаження.

2. Розвиток корпоративної культури, що ґрунтується на взаємопідтримці, відкритій комунікації та психологічній безпеці у колективі.

3. Впровадження програм психологічної підтримки та профілактики стресу, включаючи тренінги зі стресостійкості, навчання технікам саморегуляції та релаксації.

4. Розвиток емоційного інтелекту менеджерів освіти, що сприяє ефективнішому управлінню емоціями, покращенню комунікації та зниженню рівня конфліктності у професійному середовищі.

5. Використання цифрових технологій для покращення організації праці, самонавчання, моніторингу рівня стресу та ефективного керування робочими процесами.

6. Менторство та коучинг, які сприяють професійному розвитку та зменшенню відчуття ізоляції керівників у прийнятті управлінських рішень.

Таким чином, формування стійкості до психосоматичного вигорання є комплексним завданням, яке потребує системного підходу з боку державних освітніх структур, адміністрацій закладів освіти та самих керівників. Реалізація запропонованих організаційно-методичних заходів дозволить не лише зменшити рівень професійного виснаження серед менеджерів освіти, а й підвищити ефективність управління освітніми установами, сприяти збереженню психічного здоров'я менеджера та створенню сприятливого освітнього середовища.

Використана література:

1. Бреус Ю. В. Емоційний компонент у структурі освіти вищого навчального закладу. *Гуманітарні аспекти формування особистості* : збірник статей VI Всеукраїнської наукової конференції, 27 квітня 2012 р. Львів : ЛДУ БЖД, 2012. С. 277-287.
2. Зарицька В. В. Необхідність розвитку емоційного інтелекту особистості в процесі її підготовки до професійної діяльності. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. 2010. Т. 15. Вип. 16. С. 13-24.
3. Зелюк В. В. Управління емоційними ресурсами в організації. *Освіта Полтавщини* : часопис. 2011. № 23-24. С. 3-7.
4. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
5. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 3 (56), 2022. С. 10-18.
6. Кошонько Г. А. Розвиток емоційного інтелекту студентів-психологів. *Збірник наукових праць Національної академії прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки*. 2013. № 4 (69). С. 341-350.
7. Носенко Е. Л. Емоційна розумність як детермінанта успішності життєдіяльності людини і шляхи її операціоналізації. *Вісник Дніпропетровського університету. Педагогіка і психологія*. 2000. Вип. 6. С. 3-9.
8. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції : [Монографія]. Київ : Вища школа, 2003. 126 с.

9. Jensen S., Kohn C., Rilea S., Hannon R., Howells G. Emotional intelligence: A literature review. University of the Pacific, Department of Psychology, Stockton, CA. 2007, July 15. URL : http://web.pacific.edu/Documents/library/acrobat/EI%20Lit%20Review%20207%20Final.pdf.
10. Pappas B. The logic of emotion – Emotional Development and Emotional Intelligence. Athens : Eight publications. 2013.
11. Teon W., Ch. Yua, S. Chong. Factors influencing job burnout among human resource employees. URL : https://ideas.repec.org/p/cms/1icm11/2011-061-224.html.
12. The RC Leadership Profile was developed by the UNSDG Task Force on RC Talent Management. December 2020. URL : https://interagencystandingcommittee.org/resident-coordinatorhumanitarian-cordinatortalent-pipeline.

References:

1. Breus Yu. V. (2012). Emotsiinyi komponent u strukturi osvity vyshchoho navchalnoho zakladu. [Emotional component in the structure of higher education]. *In Humanitarni aspekty formuvannia osobystosti :* zbirnyk statei VI Vseukrainskoi naukovoi konferentsii (27 kvitnia 2012 r., Lviv). Lviv : LDU BZhD. P. 277-287 [in Ukrainian].
2. Zarytska V. V. (2010). Neobkhidnist rozvytku emotsiinoho intelektu osobystosti v protsesi yii pidhotovky do profesiinoi diialnosti [The need to develop the emotional intelligence of an individual in the process of his preparation for professional activity]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Psykholohiia*, 15 (16), P. 13-24 [in Ukrainian].
3. Zeliuk V. V. (2011). Upravlinnia emotsiiny my resursamy v orhanizatsii [Management of emotional resources in the organization]. *Osvita Poltavshchyny*: Chasopys, 23-24. P. 3-7 [in Ukrainian].
4. Kokun O. M. (2012). Psykholohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia [Psychology of professional development of a modern specialist] : monohrafiia. Kyiv : DP "Inform.-analitychne ahentstvo". 200 p. [in Ukrainian].
5. Koniaieva L., Hurovych O. (2022). Osoblyvosti syndromu emotsiinoho vyhorannia u psykholohiv-konsultantiv [Peculiarities of emotional burnout syndrome in consulting psychologists]. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi Akademii upravlinnia personalom. Psykholohiia*, 3(56). P. 10-18 [in Ukrainian].
6. Koshonko H. A. (2013). Rozvytok emotsiinoho intelektu studentiv-psykholohiv [Development of emotional intelligence of psychology students]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Seriia: Pedahohichni ta psykholohichni nauky*, 4(69). P. 341-350 [in Ukrainian].
7. Nosenko E. L. (2000). Emotsiyna rozumnist' yak determinanta uspishnosti zhyttyediyal'nosti lyudyny i shlyakhy yiyi operatsionalizatsiyi [Emotional intelligence as a determinant of successful human life activity and ways of its operationalization]. *Visnyk Dnipropetrovs'koho universytetu. Pedahohika i psykholohiya*, 6. P. 3-9 [in Ukrainian].
8. Nosenko E. L., Kovryha N. V. (2003). Emotsiynyy intelekt: kontseptualizatsiya fenomenu, osnovni funktsiyi [Emotional intelligence: conceptualization of the phenomenon, main functions] : [Monograph]. Kyiv : Vyshcha shkola. 126 p. [in Ukrainian].
9. Jensen S., Kohn C., Rilea S., Hannon R., Howells G. (2007, July 15). Emotional intelligence: A literature review. University of the Pacific, Department of Psychology. URL : http://web.pacific.edu/Documents/library/acrobat/EI%20Lit%20Review%20207%20Final.pdf [in English].
10. Pappas V. (2013). The logic of emotion – Emotional development and emotional intelligence. Athens : Eight Publications [in English].
11. Teon W., Yua Ch., Chong S. (n.d.). Factors influencing job burnout among human resource employees. Retrieved June 3, 2024. URL : https://ideas.repec.org/p/cms/1icm11/2011-061-224.html [in English].
12. UNSDG Task Force on RC Talent Management. (2020, December). The RC Leadership Profile. URL : https://interagencystandingcommittee.org/resident-coordinatorhumanitarian-cordinatortalent-pipeline [in English].

A. KUZMINSKY, N. TYMOSHENKO. Organizational and methodological conditions for the formation of resistance to psychosomatic burnout of the education manager.

In modern educational management, the issue of psychosomatic burnout has become particularly relevant. The high intensity of managerial activities, constant responsibility, the need for quick decision-making, and adaptation to changing conditions in educational institutions lead to emotional

exhaustion and reduced professional efficiency among managers. In this context, an important task is to develop resilience to psychosomatic burnout in education managers, requiring the implementation of effective organizational and methodological conditions for their professional activities.

This article analyzes conceptual approaches to the issue of psychosomatic burnout in the educational environment and identifies strategies for its prevention. Psychological, organizational, and methodological factors that contribute to increasing the resilience of education managers to professional burnout are examined. The main mechanisms of burnout development are identified, including chronic stress, cognitive overload, low levels of social support, and a lack of effective self-regulation strategies. The negative consequences of burnout for education managers are outlined, such as decreased motivation for work, deterioration of psycho-emotional well-being, the emergence of psychosomatic disorders, and reduced overall managerial performance.

The article emphasizes the importance of creating favorable organizational conditions for developing resistance to burnout. The role of corporate culture based on principles of psychological safety, mutual support, and professional development is substantiated. Key organizational measures that help reduce professional stress levels are identified, including workload optimization, the implementation of flexible work schedules, time management techniques, and the establishment of an effective communication system among educational staff.

Significant attention is paid to methodological approaches to preventing and overcoming psychosomatic burnout. Comprehensive psychological support methods for education managers are proposed, including stress resistance training, the development of emotional intelligence, training in self-regulation techniques, and the use of cognitive-behavioral strategies to counteract the negative effects of stress. The importance of coaching and mentoring in the educational environment is considered as effective methods for enhancing professional adaptation and personal development among education managers.

A separate analysis is given to the role of digital technologies in preventing psychosomatic burnout. It is demonstrated that using modern online learning platforms, mobile applications for meditation and relaxation, and tools for time management helps reduce stress levels and improve the emotional state of education managers.

Social support is also an important aspect. The article highlights the necessity of expanding opportunities for professional communication among education managers, creating communities of practice where they can exchange experiences, receive support, and find effective solutions to overcome professional challenges. The significance of collegial interaction, teamwork, and mentorship in strengthening the psycho-emotional well-being of educational managers is outlined.

It is concluded that developing resilience to psychosomatic burnout among education managers is a complex process requiring a systematic approach. Implementing effective organizational and methodological conditions not only reduces professional exhaustion but also improves the overall quality of educational institution management. The approaches proposed in this article can serve as a basis for developing practical recommendations for creating a healthy and productive educational environment.

***Keywords**: psychosomatic burnout, education manager, professional stress, resilience, emotional intelligence, organizational and methodological conditions, burnout prevention, psychological support.*