

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

Завідувачка кафедри ПП та М

Юлія ГЕРАСИМЕНКО

(підпис)

« 12 » грудня 2025 р.

«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В
УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ»

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувачка вищої освіти

Групи ПС-23-13-зМ

БАЛЯС Анна Михайлівна

(підпис)

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук,

завідувачка кафедри ТНОП та ІО

КОССОВА-СІЛІНА Галина Олександрівна

(підпис)

Біла Церква 2025

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: Баляс Анна Михайлівна, група ПС-23-13-зМ

Назва: Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти

Керівник: Коссова-Сіліна Галина Олександрівна

Підрозділ: кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Коефіцієнт подібності 1: 20.8%

Мікропробіли: 2

Заміна букв: 0

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

Висновок:

Виявлені запозичення роботи Баляс А.М. не є суттєвими і не впливають на оригінальність виконаної роботи. Робота приймається. Використання імен, прізвищ та інших даних інших осіб мають посилання на відповідні джерела.

Дата 09.05.2025р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



БИЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

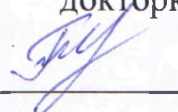
Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія, освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри ПП та М

докторка екон. наук, доцент

 Юлія Герасименко

" 3 " січня 2025 рік

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ

Баляс Анні Михайлівні

1. **Тема роботи: «Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти»**

керівник роботи: Коссова-Сіліна Галина Олександрівна, кандидат педагогічних наук

затверджені наказом БІНПО від «03» січня 2025 року №01-06/03

2. Строк подання здобувачем освіти роботи « 26 » квітня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: закони, постанови, нормативно-правові акти щодо діяльності адвокатури в Україні, наукові праці, публікації в актуальних періодичних виданнях та веб-ресурсах, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваних питань, власні спостереження щодо професійного виснаження адвокатів

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1) проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення сутності професійного вигорання педагогічних працівників як психологічного феномену;

2) визначити психологічні характеристики професійного вигорання, підібрати комплекс психодіагностичних методик для виявлення професійного вигорання;

3) емпірично дослідити індивідуально-особистісні чинники профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти;

4) розробити, експериментально перевірити та обґрунтувати для подальшого впровадження ефективність тренінгової програми профілактики та подолання профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	дата
		завдання видав	завдання прийняв
1	Г.О.Коссова-Сіліна, завідувачка кафедри технологій навчання, охорони праці та інклюзивної освіти БІНПО	02.01.2025	02.01.2025
2	Г.О.Коссова-Сіліна, завідувачка кафедри технологій навчання, охорони праці та інклюзивної освіти БІНПО	19.02.2025	19.02.2025
3	Г.О.Коссова-Сіліна, завідувачка кафедри технологій навчання, охорони праці та інклюзивної освіти БІНПО	17.03.2025	17.01.2025

6. Дата видачі завдання "02 січня" 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Узгодження теми, складання	листопад	Виконано
2.	Вивчення літературних джерел	листопад	Виконано
3.	Збирання матеріалу на	листопад	Виконано
4.	Обробка матеріалу	листопад	Виконано
5.	Виконання розділу 1	грудень	Виконано
6.	Виконання розділу 2	грудень	Виконано
7.	Виконання розділу 3	січень	Виконано
8.	Формулювання висновків	січень	Виконано
9.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	лютий	Виконано
10.	Подання роботи на кафедру	березень	Виконано

Студент

А.М.Баляс


 (підпис)

Керівник роботи

Г.О.Коссова-Сіліна


 (підпис)

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ
**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ**

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ВІДГУК

керівника на кваліфікаційну роботу здобувача освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти заочної форми навчання ПС-23-11-ЗМ
спеціальності 053 Психологія

БАЛЯС Анни Михайлівни

Тема кваліфікаційної роботи магістра: «Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти»

Загальна характеристика кваліфікаційної роботи магістра. Кваліфікаційна робота магістрантки присвячена надзвичайно актуальній проблемі сучасної освітньої галузі — професійному вигоранню педагогічних працівників. Ураховуючи соціально-економічну нестабільність, постійні зміни в системі освіти, впровадження інноваційних технологій та зростання вимог до фахового і психологічного рівня педагогів, обрана тема є надзвичайно своєчасною та значущою. У роботі ґрунтовно досліджено феномен професійного вигорання як деструктивний процес особистісного розвитку, що має прямий вплив на ефективність педагогічної діяльності, психологічне благополуччя вчителя і якість освітнього процесу загалом. Також комплексно висвітлено психологічні чинники, симптоматику, структурні компоненти та прояви професійного вигорання, з урахуванням як зарубіжного, так і вітчизняного наукового доробку. Особливої уваги заслуговує акцент на педагогічній специфіці професії: емоційна насиченість, когнітивна напруга, суб'єкт-суб'єктна взаємодія та необхідність постійного самоконтролю. Усі ці аспекти розглянуто в контексті підвищених ризиків

виникнення вигорання, що свідчить про глибоке розуміння теми з боку дослідниці.

Таким чином, кваліфікаційна робота є актуальною, науково обґрунтованою, добре структурованою та практично спрямованою. Вона демонструє високий рівень аналітичного мислення, знання сучасної наукової літератури та здатність застосовувати отримані результати у професійній діяльності. Кваліфікаційна робота містить обґрунтування необхідності впровадження заходів профілактики професійного вигорання у закладах освіти, що додає їй практичної цінності. Авторка не лише виявила науково обґрунтовані шляхи попередження негативних психоемоційних станів у педагогів, а й окреслила можливості застосування цих підходів у реальному освітньому середовищі. В умовах воєнного стану тема характеризується актуальністю і своєчасністю.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці особливостей профілактики професійного вигорання педагогічних працівників, а також розробці й апробації профілактичної програми. У роботі проаналізовано основні теоретико-методологічні підходи до вивчення цього феномену, зокрема ідеї К. Масlach, Дж. Фрейденбергера, Г. Сельє, К. Кондо та інших учених. Відповідно до об'єкта і предмета визначено мету і завдання дослідження повністю реалізовано авторкою.

Коректно визначено наукову новизну і теоретичне значення одержаних результатів дослідження.

Результати дослідження заслуховувались і знайшли схвалення на науково-практичних конференціях, семінарах різного рівня; прийнято до публікації тези доповідей, написаних одноосібно.

Кваліфікаційна робота виконана самостійно, а повному обсязі та відповідно до чинних вимог.

Оригінальність авторського тексту кваліфікаційної роботи Баляс А.М., що визначено за допомогою комплексу Strike Plagiarism, складає 79,2 відсотки.

За умови успішного захисту кваліфікаційна робота заслуговує на оцінку «Відмінно» (90 балів, за шкалою ЄКТС – А).

Науковий керівник –

кандидатка педагогічних наук, завідувачка кафедри ТНОП та ІО

Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

ДЗО «УМО» НАПН України



Галина КОССОВА-СІЛІНА

РЕФЕРАТ

Магістерська робота: 107 сторінок, 7 рисунків, 6 таблиць, 3 додатки, 51 літературне джерело.

Мета дослідження: розглянути психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

Об'єктом дослідження є синдром професійного вигорання педагогічних працівників.

Предметом дослідження є профілактика професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

Основні методи дослідження: теоретичні: вивчення, аналіз та узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; емпіричні: спостереження, педагогічний експеримент, опитування (бесіда), методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко), методика діагностики професійного вигорання (К. Масlach, С. Джексон), тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

Основний науковий результат роботи полягає у наступному: узагальнено матеріали у вітчизняній і зарубіжній практиці осмислення і застосування матеріалів з професійного вигорання; розроблено програму щодо профілактики професійного вигорання для педагогічних працівників ; створена і описана процедура психологічного дослідження професійного вигорання серед педагогічних працівників; надані рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

Ключові слова: синдром професійного вигорання, емоційне вигорання, педагогічні працівники, профілактика, заклад освіти.

ABSTRACT

Master's thesis: 107 pages, 7 figures, 6 tables, 3 appendices, 51 literary sources.

Purpose of the study: to consider the professional principles of preventing the burnout syndrome of pedagogical workers in the conditions of an educational institution.

The object of the study is the burnout syndrome of pedagogical workers.

The subject of the study is the program for preventing the burnout of pedagogical workers in the conditions of an educational institution.

The main research methods: theoretical: study, analysis and generalization of scientific psychological and pedagogical literature on the research problem; empirical: observation, pedagogical experiment, survey (interview), methodology for diagnosing emotional burnout (V. Boyko), methodology for diagnosing professional burnout (K. Maslach, S. Jackson), emotional intelligence test (N. Hall).

The main scientific result of the work is as follows: materials in domestic and foreign practice of understanding and applying materials on professional burnout are summarized; a program for the prevention of professional burnout for teachers has been developed; a procedure for the psychological study of professional burnout among teachers has been created and described; recommendations have been given for the prevention of professional burnout syndrome among teachers in an educational institution.

Keywords: professional burnout syndrome, emotional burnout, teachers, prevention, educational institution.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	16
1.1. Поняття синдрому професійного вигорання	16
1.2. Синдром професійного вигорання педагогічних працівників	25
1.3. Причини та симптоми синдрому професійного вигорання педагогічних працівників.....	35
Висновки до розділу 1	45
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	47
2.1. Організація та методи дослідження.....	47
Висновки до розділу 2.....	63
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	65
3.1. Розробка програми щодо корекції синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.....	65
3.3. Рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.....	81
Висновки до розділу 3.....	94
ВИСНОВКИ	96
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	101
ДОДАТКИ	107

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На сучасному етапі розвитку українського суспільства в умовах соціально-економічної нестабільності, конкуренції на ринку праці, соціальної напруги зростають вимоги до рівня професіоналізму працівників освітньої сфери. Проте не кожен педагогічний працівник може успішно адаптуватися та ефективно здійснювати свою професійну діяльність, а тому ймовірність розвитку несприятливих психічних станів зростає. Одним із частих негативних проявів серед представників педагогічних професій є явище «професійного вигорання».

Ефективність і продуктивність професійної діяльності педагогічних працівників визначається їх індивідуально-психологічними особливостями, які допомагають протистояти деструктивному розвитку особистості. Професійне вигорання вважається явищем деструктивного розвитку особистості професіонала.

Професійна діяльність педагогічних працівників є ризикованою з точки зору виникнення професійного вигорання. Це зумовлено особливістю діяльності педагога, яка складається з інтенсивних, регламентованих, когнітивно складних, інформаційно та емоційно насичених комунікацій, що передбачають суб'єкт-суб'єктну взаємодію. Вимоги професійної діяльності до особистості педагога суперечливі: з одного боку, він має бути готовий до емпатії, відкритості, доброзичливості, позитивного настрою, гнучкості, напористості у спілкуванні, з іншого – високий рівень витримки та самоконтролю вербальних і невербальних проявів, уміння керувати напруженою атмосферою ділового спілкування.

Крім того, сучасний стан закладів освіти характеризується активним впровадженням інноваційних технологій у педагогічний процес. В умовах змін, що відбуваються, все більш високі вимоги пред'являються не тільки до професійних знань, умінь і навичок педагогічного працівника, а й до рівня його особистісного саморозвитку, його психологічного благополуччя.

Перш за все, необхідно розуміти, що синдром професійного вигорання впливає як на самого педагогічного працівника, погіршуючи його

працездатність, успішність, так і опосередковано на учнів (студентів). Це призводить до ситуації, в якій працівник не справляється зі своїми обов'язками і завдає непоправної шкоди собі та іншим. Найбільша небезпека криється в латентності проявів такого негативного впливу на дітей.

Таким чином, пошук ефективних заходів, спрямованих на попередження виникнення у них синдрому професійного вигорання, стає одним із найактуальніших завдань закладів освіти. Своєчасна профілактика дозволяє зберегти здоров'я працівника і дозволяє йому бути максимально ефективним для суспільства.

Вищевикладене свідчить про актуальність теми «Професійні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти» та необхідність застосування методів профілактики для попередження або мінімізації шкоди, яка буде завдана всім учасникам освітнього процесу.

Ступінь вивчення проблеми. Питання феномену професійного вигорання розглядалися в дослідженнях вітчизняних і зарубіжних вчених. Так, визначення поняття професійного вигорання, його структуру, причини та симптоми розглядалися в дослідженнях Дж. Фрейденберг, К. Маслач, С. Джексон, Дж. Пулен, К. Уолтер, Е. Морроу, М. Роуі, А. Пайнс, Е. Аронсон та ін.

На сьогоднішній день проблему професійного вигорання серед педагогічних працівників вивчають О. Варгата, О. Вільхова, Ю. Вінтюк, О. Вартанова, Т. Завадська, Т. Зайчикова, М. Кузнецов, Л. Матохнюк, Н. Миرونчук, І. Пахомов, Н. Плахотнюк, В. Сидоренко та ін.

Незважаючи на досить детальну розробку проблеми професійного вигорання в цілому (структура, фактори тощо), а також специфіки професійного вигорання у педагогічних працівників, особливості, зміст і шляхи подолання професійного вигорання педагогів залишаються малодослідженими. Тому видається актуальним організація та проведення спеціального наукового дослідження, спрямованого на вивчення професійного

вигорання у педагогів, а також розробка програми щодо профілактики цього явища.

Мета дослідження – розглянути психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

Завдання дослідження:

1. Розкрити теоретичні аспекти психологічних засад профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.
2. Провести емпіричне дослідження синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.
3. Розробити програму щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.
4. Надати рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

Об'єкт дослідження – синдром професійного вигорання педагогічних працівників.

Предмет дослідження – профілактика професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

Методологічна основа дослідження – основні положення теорій, які розробляли зарубіжні та вітчизняні вчені К. Кондо, Дж. Фрейденбергер, Г. Сельє, К. Масlach та ін.

Методи дослідження – *теоретичні*: вивчення, аналіз та узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; *емпіричні*: спостереження, педагогічний експеримент, опитування (бесіда), методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко), методика діагностики професійного вигорання (К. Масlach, С. Джексон), тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

Експериментальна база дослідження – дослідження проводилося на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, в якому взяли участь 45 педагогів.

Практичне значення одержаних результатів – полягає в розробці комплексної психологічної програми профілактики професійного вигорання педагогічних працівників та можливості її подальшого використання фахівцями психологічної служби закладів освіти в практичній діяльності, а також у приватній психолого-педагогічній практиці при вирішенні проблем професійного вигорання педагогів у результаті впливу факторів професійної діяльності.

Апробація результатів дослідження відбувалася під час оприлюднення її основних положень на науково-практичній конференції, а саме III Всеукраїнська науково-практична конференція «Інновації в освіті: проблеми, тенденції та перспективи розвитку» (24 квітня 2025 року).

Наукова новизна дослідження. У межах проведеного дослідження було уточнено психологічну сутність синдрому професійного вигорання педагогічних працівників та розкрито його деструктивний вплив на особистість фахівця та ефективність освітнього процесу. Вперше на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти здійснено емпіричне дослідження рівнів професійного вигорання педагогів із використанням комплексу валідних психодіагностичних методик (В. Бойка, К. Маслач і С. Джексон, Н. Холл), що дозволило виявити домінантні чинники та індивідуально-психологічні особливості осіб, схильних до вигорання.

Новизною є також розробка авторської програми психопрофілактики синдрому професійного вигорання з урахуванням сучасних психолого-педагогічних підходів та специфіки діяльності педагогічного працівника в умовах підвищених професійних навантажень. Зміст програми орієнтовано на розвиток емоційного інтелекту, саморегуляції та стресостійкості, що забезпечує її практичну ефективність у діяльності психологічної служби закладів освіти.

Результати дослідження поглиблюють наукові уявлення про профілактику професійного вигорання в педагогічному середовищі та відкривають нові можливості для розробки освітньо-психологічних інтервенцій у цьому напрямі.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел (має 51 найменування) та додатків. Робота містить 7 рисунків, 9 таблиць. Загальний обсяг роботи містить 110 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

1.1. Поняття синдрому професійного вигорання

Однією з проблем сучасного світу є професійне вигорання працівників. Синдром професійного вигорання є феноменом деформації особистості і являє собою сукупність негативних психологічних переживань, пов'язаних із тривалими та інтенсивними міжособистісними взаємодіями, які мають високу емоційну інтенсивність або когнітивну складність. Це відповідь на тривалий стрес у міжособистісному спілкуванні. Феномен професійного вигорання – це психологічне явище, яке негативно впливає на психофізичне здоров'я та працездатність фахівця.

Професійне вигорання – це синдром, що характеризує стан психічного, емоційного та фізичного виснаження, що є наслідком тривалого та хронічного стресу. Його характерні ознаки: втрата інтересу до професійної діяльності та особистого життя, депресивний стан, зниження інтересу до роботи, дратівливість, байдужість до результатів [1, с. 450].

Аристотель відзначав вплив соціального статусу та професії людини на якість її життя. Демокріт висвітлював вплив зовнішніх і внутрішніх умов на життя і психічний стан людини. Спіноза говорив про вплив емоційних станів на людину і про емоції, які пригнічують людину. Протягом всієї історії подібні ідеї можна зустріти у філософських працях, і можна зробити висновок, що ця тема була актуальною в усі часи, тільки називалася вона по-різному. Аналізуючи літературні джерела з даної теми, можна сказати, що є кілька пояснень професійного вигорання [2, с. 33].

Наприкінці XIX століття в умовах швидкого розвитку виробництва виникла необхідність організації профілактичних заходів, спрямованих на

підвищення якості праці, зменшення нещасних випадків і поліпшення умов праці. Лікарі, які займалися питаннями гігієни праці, шукали причини професійних захворювань і шляхи їх профілактики. На рубежі XIX-XX століть почала розвиватися психічна гігієна. Почали розвиватися психологія праці, інженерна психологія, ергономіка, психологія здоров'я. І кожна з цих сфер першочерговим завданням ставить перед собою питання адаптації людини в професійному середовищі.

Явище професійного вигорання було відкрито в 1950-х роках і довгий час вважалося хворобою – невідомою формою вірусної інфекції. У 1969 році Г. Бредлі говорив у своїх роботах про таке психологічне явище, як вигорання. У 1970-х і на початку 1980-х років деякі лікарі помітили незрозумілу соціальну вибіркковість нового «вірусу» – до 75% хворих. Найчастіше захворюванням страждали представники професій, пов'язаних зі сферою обслуговування, адміністратори різних великих і малих фірм.

У 1970-х роках у США виник новий науковий напрямок – теорія стресу, заснована на психологічному розумінні явища, що виникає в процесі професійної діяльності працівників соціальних служб. У ті роки в США масово відкривалися соціальні служби. В обов'язки цих працівників служби входило надання соціальної та психологічної допомоги людям, які її потребують. Це означає, що діяльність соціальних працівників включала (і включає в себе) постійний контакт з відвідувачами, потребу вислухати, підтримати, допомогти. Незважаючи на те, що персонал мав відповідну освіту (психологічну чи соціологічну), через деякий час відвідувачі почали скаржитися на байдужість, неухважність і навіть хамство персоналу. Ці факти стали приводом для наукових досліджень, виявлено особливий вид стресу, своєрідну «хворобу спілкування». Це явище отримало назву «вигорання» [19, с. 12].

Таким чином, наприкінці XX століття великий інтерес дослідників викликав феномен «професійного вигорання» як специфічний вид професійного хронічного стану людей, які працюють з людьми (педагоги,

психологи, психіатри, священники, поліцейські, юристи, тренери, працівники сфери обслуговування тощо).

Термін «вигорання» був введений американським психіатром Дж. Фрейденбергером у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають у інтенсивному та тісному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері, при наданні професійної допомоги. Спочатку цим терміном позначали стан виснаження, пов'язане з відчуттям власної непотрібності [49].

Запропоноване дослідження проблеми вигорання стало основою для вивчення цього явища іншими фахівцями. Визначення вигорання кілька разів змінювалося. У 1976 році К. Маслач виділив професійне вигорання як реакцію на стресову роботу, яка провокує емоційну відстороненість від клієнта, негуманне ставлення до нього, зниження ефективності в роботі. У 1981 році К. Маслач і С. Джексон запропонували таке визначення: вигорання – це синдром емоційного виснаження і цинізму, який часто проявляється у персоналу, який працює з людьми і веде негативне спілкування зі своїми клієнтами. У 1986 році в новій роботі К. Маслач пише, що працівники навчальних закладів і сфери обслуговування змушені проводити значний час в інтенсивному спілкуванні з іншими людьми і це є залежністю від умов професій [51].

Подальші численні дослідження зарубіжних психологів підтверджують, що вигорання виникає через професійний стрес. У лонгітюдному дослідженні «Social worker burnout: A longitudinal study» 1993 р. Дж. Пулен і К. Уолтер виявили, що зміна ступеня вигорання соціальних працівників безпосередньо залежить від зміни ступеня професійного стресу [48].

Професійне вигорання є динамічним процесом і протікає поетапно, у повній відповідності з механізмом розвитку стресу. Г. Сельє, основоположник теорії стресу, розглядав вигорання як неспецифічну захисну реакцію організму у відповідь на дію психотравмуючих факторів різної природи. При емоційному вигоранні присутні всі три фази стресу: нервові (тривожне) напруження – створюється хронічною психоемоційною атмосферою,

дестабілізуючою обстановкою, підвищеною відповідальністю, важкістю контингенту; опір – людина намагається більш-менш успішно захиститися від неприємних вражень; виснаження – виснаження психічних ресурсів, зниження емоційного тону, яке виникає внаслідок того, що чинений опір виявився неефективним [21].

У 1981 р. Е. Морроу запропонував яскравий емоційний образ, який, на його думку, відображає внутрішній стан працівника, який переживає страждання професійного вигорання – запах горілої психологічної проводки.

У 1998 році М. Роуї в результаті емпіричного порівняння отримав дані про те, що працівники, які мають синдром вигорання, мають вищий рівень психологічної напруги, а також меншу витривалість і стійкість [47].

З 2019 року синдром професійного вигорання включений до Міжнародної класифікації хвороб, тобто офіційно визнаний фактором, що впливає на здоров'я. Визначення синдрому вигорання в МКХ-11 звучить так: професійне вигорання – це синдром, який розпізнається як результат хронічного стресу на робочому місці, який не вдалося подолати. Важливо, щоб вигорання відбувалося виключно в професійному контексті, незалежно від досвіду в інших сферах життя. Знижена працездатність є однією з трьох ключових ознак вигорання, перерахованих у МКХ-11 [50].

В українських дослідженнях часто використовуються два поняття: «емоційне вигорання» і «професійне вигорання». Їх специфіка полягає в тому, що поняття «емоційне вигорання» пов'язане з одним із субфакторів вигорання – емоційним виснаженням, який вважається ключовим. Деякі автори весь синдром називають «емоційним вигоранням» і розглядають його як функціональний стереотип, що дозволяє дозовано та економно використовувати енергетичні та психологічні ресурси. У цьому випадку «вигорання» розглядається як дезадаптація особистості в професійному середовищі. Поняття «емоційне вигорання» підкреслює порушення в емоційній сфері, що виникає внаслідок несприятливого вирішення стресу на робочому місці [4, с. 49].

В табл. 1.1.1 представлені визначення поняття «професійне вигорання» в сучасних українських дослідженнях.

Таблиця 1.1.1

Визначення поняття «професійне вигорання» українськими авторами

Автор	Визначення
Л. Матохнюк	Вигорання вважається станом або синдромом, а не офіційною медичною хворобою. Люди, які переживають синдром професійного вигорання, відчують постійну виснаженість, емоційну та фізичну, що може бути приводом для звернення до лікаря [29, с. 158].
Н. Мирончук	З одного боку, робота сприяє особистісному та професійному становленню фахівця, а з іншого – може негативно вплинути на нього. Тому важливим завданням збереження працездатності фахівця є запобігання впливу негативних факторів, пов'язаних з професійною діяльністю [30, с. 63].
О. Главацька	Значна кількість емоційно складних і когнітивно насичених професійних міжособистісних контактів впливає на психологічний стан працівників, викликає емоційне напруження, знижує їх здатність до саморегуляції поведінки, призводить до розвитку синдрому професійного вигорання [8, с. 41].

Вигорання – це складне і багатогранне психічне явище, тому в психології досі немає єдиної точки зору щодо його структури. Традиційно виділяють два підходи до визначення структури цього явища: результативний і процесуальний. Результативний підхід розглядає вигорання як специфічний стан, а з точки зору процесуального підходу вигорання – це процес, який має стадійний характер [18].

Відповідно до трифакторної моделі К. Маслача та С. Джексона, синдром вигорання є тривимірним конструктом і включає (рис. 1.1.1):

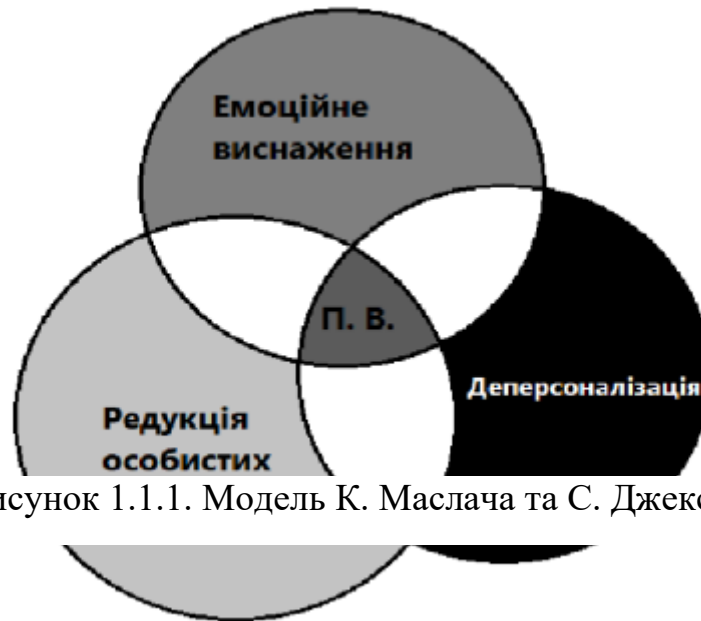


Рисунок 1.1.1. Модель К. Маслача та С. Джексона.

емоційне виснаження, яке вважається ключовим компонентом вигорання та проявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості, емоційному заціпенінні внаслідок емоційного перенасичення;

- деперсоналізацію у вигляді дезадаптації спілкування та стосунків з іншими людьми. При цьому в одних випадках це може бути зростання залежності від оточуючих, а в інших – посилення негативізму, цинізму ставлення та почуттів до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів;

- зниження особистих досягнень, що виявляється або в схильності до негативної самооцінки, недооцінці своїх професійних досягнень і успіхів, негативному ставленні до службових заслуг і можливостей, або в приниженні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, відповідальності перед іншими [51].

Запропоновані три компоненти професійного вигорання певною мірою відображають специфіку професійної сфери, в якій це явище було вперше виявлено. Особливо це стосується другої складової вигорання, а саме

деперсоналізації. Психічне вигорання розуміється як професійна криза, пов'язана з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними стосунками в процесі. Таке розуміння дещо видозмінило його основні компоненти: емоційне виснаження; цинізм; професійна ефективність. З цієї позиції поняття деперсоналізації має більш широкий зміст і означає негативне ставлення не тільки до клієнтів, а й до праці та її суб'єкта в цілому.

Існують і інші підходи до визначення ознак синдрому професійного вигорання. Так, німецькі дослідники Д. Енцман і Д. Кляйбер акцентують увагу на видах виснаження, вивчаючи втрату мотивації, деморалізацію. Японські дослідники, даючи визначення професійного вигорання, до трифакторної моделі Маслача додають четвертий фактор – залученість (втягнення, залежність), що характеризується дратівливістю, безсонням, розладами апетиту, головними болями, а також алкоголізмом і курінням (хімічні залежності), тобто присутні як психосоматичні, так і психовегетативні розлади [20].

Авторами однофакторної моделі є А. Пайнс і Е. Аронсон. Відповідно до їхньої концепції, вигорання – це стан емоційного, когнітивного та фізичного виснаження, спричинений тривалим перебуванням у ситуаціях емоційного перевантаження. Згідно з цією моделлю, саме виснаження є основним фактором прояву синдрому, тоді як інші симптоми є лише наслідком. Дослідники також визнають, що вигорання може виникнути не тільки у тих, чия робота пов'язана з постійним спілкуванням з іншими людьми.

Двофакторна модель належить Д. Дірендонку, Х. Сіксмі та В. Шауфелі. Вони створили двовимірну структуру, яка включає емоційне виснаження та деперсоналізацію.

У чотирифакторній моделі вигорання автори виділяють емоційне виснаження, зниження особистих досягнень, деперсоналізацію як негативне ставлення до професійної діяльності та деперсоналізацію як негативну реакцію на контакт з реципієнтами [25, с. 26].

Процесуальна модель професійного вигорання (Б. Перлман та Е. Хартман) акцентує увагу на динамічній природі вигорання: це процес, який

відбувається з часом та із зростанням інтенсивності, фазами якого є психофізіологічні зміни (фізичне виснаження), афективно-когнітивні реакції (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація) і виражені симптоми копінг-поведінки (ухилення від професійних обов'язків, скорочення часу спілкування з клієнтами, абсентеїзм) [26, с. 107].

Синдром професійного вигорання розвивається поступово. Він проходить три етапи:

1) Перша стадія починається з притуплення емоцій, згладжування інтенсивності почуттів і свіжості переживань; фахівець раптом зауважує: поки ніби все добре, але на душі нудно і пусто; виникає стан тривоги і невдоволення; повертаючись додому, все частіше хочеться сказати: «Не турбуйте мене, залиште мене!».

2) Друга стадія – спостерігається зниження інтересу до роботи: «Не хочу нікого бачити», наростання апатії до кінця тижня, поява стійких соматичних симптомів, підвищена дратівливість.

3) Третя стадія – притупляються уявлення про життєві цінності, «сплющується» емоційне ставлення до світу, людина стає байдужим до всього, навіть до власного життя [25, с. 27].

Дж. Грінберг у своїй п'ятистадійній моделі професійного вигорання виділяє наступні стадії:

1) «Медовий місяць». Спочатку захоплене ставлення працівника до діяльності поступово змінюється робочим стресом, що викликає втому.

2) «Нестача пального». Виникає апатія, втома, іноді проблеми зі сном. Якщо у людини висока мотивація, вона продовжує активно працювати на шкоду своєму здоров'ю.

3) «Хронічні симптоми». Вони проявляються у вигляді психологічних розладів: постійної нестачі часу, підвищеної дратівливості, депресії, гніву, нервозності, а також виснаження і падіння імунітету.

4) «Криза». Часткова або повна втрата працездатності. Знижується професійна самооцінка, погіршується якість життя в цілому.

5) «Проламати стіну». Всі фізичні та психічні розлади приймають гостру форму, яка може перерости в серйозні захворювання [41, с. 175].

Таким чином, професійне вигорання відображає психічний стан людини. Психічний стан – це цілісна характеристика психічної діяльності за певний проміжок часу, що виявляє своєрідність перебігу психічних процесів залежно від відображених предметів і явищ дійсності, попереднього стану та властивостей особистості. Одним з параметрів, що входять в структуру психічних станів, є тривалість прояву однієї з їх характеристик, її поділяють на транзиторні (нестійкі), постійні і хронічні стани. Тривалі та хронічні психічні стани вимагають великої кількості ідей та уваги для їх подолання (такі стани, як хронічна втома, хронічний стрес, які найчастіше пов'язані з наслідками щоденного стресу). Вигорання вражає представників фахівців багатьох сфер діяльності і часто призводить до випадків професійної деформації. Синдром професійного вигорання є наслідком тривалого стресового середовища середньої інтенсивності, що впливає на людину у сфері її професійної діяльності (тривалий хронічний стрес). На думку психологів, більш сприйнятливі до цього працівники, які змушені багато та інтенсивно спілкуватися з людьми. Перш за все, це керівники, менеджери та інші представники допомагаючих і комунікативних професій [44, с. 142].

Під професійним вигоранням розуміється механізм психологічного захисту, вироблений індивідом у вигляді повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотрансформуючі впливи. Це набута модель емоційно-професійної поведінки, яка дозволяє дозувати та економно витрачати енергетичні ресурси. Водночас її дисфункціональні прояви можуть мати місце, коли вигорання негативно впливає на виконання професійної діяльності та стосунки з оточуючими на роботі. Професійне вигорання можна розглядати як явище в аспекті особистісної деформації під впливом професійного стресу. Синдром психічного «вигорання» не має єдиної точки зору на цю проблему, але вона включає широкий спектр емоційно-вольових та інтелектуальних компонентів, і всі ці компоненти відіграють велику роль в адаптації людини до умов професійної та життєвої ситуації [43, с. 107].

Отже, професійне вигорання – це синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу і призводить до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів працюючої людини. Проблема синдрому професійного вигорання стає все більш актуальною для фахівців, які займаються професійною діяльністю.

1.2. Синдром професійного вигорання педагогічних працівників

Безперечно, будь-яка професійна діяльність, крім фізичних і психологічних особливостей, базується на особистих якостях, які сприяють успішності діяльності людини. Насамперед це стосується професій, де об'єктом професійної діяльності людини є інша людина, а взаємодія «людина – людина» залежить від якостей обох. У процесі професійної діяльності для суб'єктів діяльності неминуче виникають критичні ситуації, що спричиняють трудовий стрес і прояв психологічних деформацій особистості.

Було зібрано достатньо даних, щоб підтвердити, що з синдромом професійного вигорання найчастіше стикаються вчителі, психологи, лікарі, поліцейські та соціальні працівники. Люди цих професій частіше за інших проявляли запальний характер і неадекватну поведінку. Дослідження показали, що представники цих професій також частіше за інших страждали на психосоматичні розлади. Вигорання стало хворобою соціальних професій, представникам яких доводиться багато спілкуватися з різними людьми. Зараз синдром професійного вигорання зустрічається як серед вчителів і лікарів, так і в багатьох інших професіях [2, с. 34].

Сучасні психологи виділяють групи ризику людей, схильних до професійного вигорання:

- найшвидше «вигорають» сором'язливі особистості, інтроверти, які не люблять контактувати з людьми на роботі;
- співробітники, які змушені багато спілкуватися з різними людьми;

- фахівці, які часто відчувають зовнішні та внутрішні конфлікти в професії;
- жінки, що розриваються між сім'єю і роботою, змушені конкурувати з чоловіками;
- працівники в умовах постійної нестабільності;
- фахівці, які тривалий час надають допомогу постраждалим в надзвичайних ситуаціях [17, с. 9].

У 2005 році на Європейській конференції ВООЗ повідомлялося, що приблизно третина працівників соціономічних професій страждає від професійного стресу, і найчастіше – педагогічні працівники.

Професія педагогічних працівників передбачає більше навантаження в плані взаємодії з іншими людьми та контакту з їхнім досвідом і відноситься до спектру «допомагаючих» професій. Допомагаючі професії – це професії, спрямовані на допомогу іншим людям, виявлення та вирішення їх проблем, а також розширення уявлень про можливі подальші дії підопічного в конкретній ситуації [22, с. 217].

Проблема професійного вигорання спеціалістів – педагогічних працівників – і, як наслідок, досить висока плинність кадрів, є однією з серйозних проблем сучасної системи освіти. Сучасний педагог повинен йти в ногу з часом. Лише психологічно здоровий, професійно компетентний, творчий педагогічний працівник здатний опанувати новий зміст навчальних дисциплін, інноваційні форми і методи навчання, шукати ефективні шляхи виховання в умовах постійних змін, що відбуваються в суспільстві та інформаційному полі предмета, що викладається. За родом своєї роботи педагогічні працівники змушені тривалий час інтенсивно спілкуватися з багатьма різними людьми. Це і колеги по роботі, і адміністрація навчальної організації, і учні (студенти), і представники батьківської громадськості. Що не може не позначитися на здоров'ї педагога. Не секрет, що успішність учнів (студентів) багато в чому залежить не тільки від професійних якостей педагога, а й від його здоров'я, в тому числі психологічного.

З одного боку, багато педагогічних працівників бояться втратити роботу і тому більше працюють, щоб довести свою цінність. З іншого боку, все більше педагогів не можуть впоратися з труднощами і змушені звільнитися. У результаті додаткове робоче навантаження лягає на інших працівників, які, у свою чергу, повинні працювати понаднормово, щоб виконувати роботу за тих, хто звільняється. Проте в більшості випадків вони не отримують подяки та професійного визнання від своїх керівників, внаслідок чого на тлі зростаючого стресу зростає розчарування в обраній професії [46, с. 806].

Згідно з дослідженнями, проведеними американськими вченими Шинном, Катцеллом, Корманом і Левіним, вчителі в три рази частіше звільняються з роботи і хочуть залишити роботу, ніж інші спеціалісти. За даними Труха, економіка США втрачає близько 3,5 мільярдів доларів на рік через прогули, низьку продуктивність і відпустки через хворобу. У країнах ЄС щорічно до психологів та лікарів звертаються до 60% працівників системи освіти з проблемами, пов'язаними з професійним вигоранням [9, с. 94].

Таким чином, робота педагогічних працівників є дуже відповідальною і в поєднанні з обмеженими ресурсами та часто необґрунтованою вимогливістю з боку керівництва призводить до хронічного стресу і, зрештою, професійного вигорання.

Вигорання педагогічних працівників – це особливий вид стресу на роботі – стан фізичного, емоційного чи розумового виснаження, поєднаний із сумнівами щодо своєї компетентності та цінності роботи [13, с. 12].

Процес професійної діяльності педагогів пов'язаний зі значними психофізіологічними навантаженнями, зумовленими інтенсивним, когнітивно складним та емоційно насиченим спілкуванням; інтелектуально-енергетичними витратами та психічним перенапруженням. Дослідники також відносять високий рівень непередбачуваності трудового процесу, підвищену відповідальність за суб'єкти діяльності, якість і результати праці; наявність психологічно складного контингенту дітей, учнів або студентів та інші фактори соціально-психологічних особливостей педагогічної професії.

Хронічно напружена та стресова робоча обстановка сприяє нервово-психічній втомі, емоційній втомі та підвищеній дратівливості, іншим психологічним і професійним деформаціям. При досягненні певного рівня психоемоційної дестабілізації працівники несвідомо намагаються захистити себе. На думку науковців, засобом такого захисту є так званий синдром професійного вигорання.

Педагоги відчують інтелектуальне, фізичне, емоційне навантаження, змушені тривалий час працювати за комп'ютером, що призводить до втоми, розладів серцево-судинної системи та сну – симптомів, що свідчать про наявність синдрому емоційного вигорання [6, с. 53].

Наслідком підвищеної напруженості роботи педагога є апатія, дратівливість, грубість по відношенню до учнів, студентів. На тлі зниження психічного тонуусу відбувається зниження якості навчального процесу та втрата інтересу до своєї діяльності, що обертається для педагога тяжкою працею. Відомо, що частіше хворіють діти авторитарних педагогів (вихователів, вчителів початкових класів). Причина носить психосоматичний характер: дитячий організм, втомлений психологічним тиском, хворіє, тим самим даючи дитині можливість відпочити. Тому психологічне здоров'я вчителя є важливою умовою здоров'я дітей.

Педагогічні працівники змушені зводити своєрідний психологічний бар'єр захисту від батьків, учнів, колег, стають менш емпатичними, інакше їм загрожує емоційне вигорання. Сюди ж можна віднести психологічні труднощі прийняття, безумовного спілкування, описані К. Роджерсом і Е. Фромом. По суті, емоційність закладена в самій природі педагогічної праці, а спектр емоцій дуже різноманітний. При цьому педагог, несучи на собі тягар «вантажу спілкування», змушений постійно перебувати в гнітючій атмосфері чужих негативних емоцій, служити розрадином, а потім, навпаки, мішенню для роздратування та агресії. Але наша психіка від природи влаштована так, що ми не можемо залишатися байдужими до проявів емоцій оточуючих, ми як би «заражаємося» ними. До цього додаються вторинні переживання про чужі проблеми, особливо дитячі, викликані непомітним, але помітним тягарем

відповідальності, що тисне на плечі. Наслідком усього цього може бути, крім власного погіршення здоров'я людини, стійке зниження ефективності його праці. Результат відомий: «Ще одна людина згоріла на роботі». По суті, професійне вигорання – це тривалий хронічний стрес [45].

Проблема професіоналізації тією чи іншою мірою стосується всіх вікових категорій педагогічних працівників, але найбільш актуальною ця проблема є для молодих спеціалістів, які на початку трудової кар'єри переживають серйозний адаптаційний стрес.

Проблеми психологічного здоров'я та професійного вигорання молодих спеціалістів педагогічних професій є достатньою підставою для впровадження в практику освітніх організацій здоров'язберігаючих програм, спрямованих на попередження прояву психоемоційних деформацій особистості та нівелювання негативних наслідків впливу виробничого середовища.

Безумовно, важливо, щоб майбутні педагогічні працівники ще на етапі вибору спеціальності усвідомлювали, що ця професія є багатозадачною, енерговитратною, емоційно перевантаженою, гіпервідповідальною і вимагає максимальної залученості, а отже, високих моральних і професійних якостей. У нових освітніх умовах вчителям важливо володіти метапредметними навичками, вміти реалізовувати міждисциплінарний, інклюзивний підхід у роботі з дітьми. Для цього їм необхідне систематичне навчання та формування нових компетенцій, бажання розвиватися. Проте педагогу може не вистачати внутрішніх ресурсів для активної роботи, спілкування з родиною, ефективної та творчої підготовки цікавих і корисних занять. У зв'язку з цим він починає відчувати себе роботом, скаржитися, що життя проходить повз нього, а інтересів, крім дому і роботи, не залишається [39].

Для «емоційно вигорілих» педагогів характерні підвищена тривожність і агресивність, категоричність і сувора самооцензура. Ці прояви істотно обмежують творчість і свободу, професійне зростання, прагнення до самовдосконалення. У результаті педагог стає абсолютно закритим і несприйнятливим до будь-яких нововведень і змін.

Емоційні проблеми не рідкість для робочих колективів. Часто вони можуть бути наслідком інтенсивної трудової діяльності, несприятливих стосунків між колегами, неадекватного стилю управління та багатьох інших факторів. Внутрішні проблеми колективу – не єдина складова, яка спричиняє несприятливі психологічні проблеми; виділяють також зовнішні. У сучасному світі на перший план виходить уміння критично мислити та аналізувати свою професійну діяльність, і важливо не лише критично дивитися на навчальні процеси та ситуації, а й вміти виробляти різноманітні альтернативні дії. Тут на допомогу можуть прийти такі прості речі, як спогади про власне виховання, аналіз своїх «звичок», які можна використовувати в професійній практиці. Чим довше вчитель працює з дітьми, тим більша ймовірність емоційного та професійного вигорання. Робота у дві, а то й три зміни, нестабільний графік сну, додаткове навантаження у вихідні, дистанційна робота, спілкування з батьками, напруженість у колективі тощо – ці та багато інших труднощів, з якими щоденно стикаються педагоги, можуть спричинити тривалий стрес, появу небажаного стилю роботи з учнями чи навіть стати приводом для відходу з професії [15, с. 184].

У дослідженні І. Джейнса встановлено зв'язок між етичним лідерством керівника освітньої організації та емоційним вигоранням педагогів. Якщо керівник освітньої організації культивує етичні цінності, будує позитивні стосунки з педагогами, засновані на повазі та довірі, то у педагогів знижується рівень емоційної виснаженості та деперсоналізації. З позиції міжособистісного підходу вигорання є результатом інтенсивної взаємодії суб'єкта праці та реципієнта, що призводить до емоційного виснаження, деперсоналізації, зниження особистих досягнень. Прихильники індивідуального підходу до вигорання шукають індивідуально-особистісні характеристики суб'єкта праці, які є передумовами вигорання. До індивідуальних особливостей педагогів, що впливають на розвиток симптомів професійного вигорання, відносяться: внутрішньо-особистісні конфлікти, зовнішня мотивація професійної діяльності, негативне ставлення до себе та інших людей, ригідність, наявність

застряло-збудливих акцентуацій характеру, дефіцит смислових ресурсів самореалізації.

Вчителі гуманітарних дисциплін більш схильні до професійного вигорання, ніж їхні колеги, які викладають природничі дисципліни. Ці відмінності зумовлені високою енерговитратністю викладачів гуманітарних дисциплін, зумовленою специфікою змісту гуманітарних знань, що вимагає постійної рефлексії та емоційної включеності студентів у навчальний процес. Враховуючи те, що не всі студенти гуманітарних факультетів мають високий рівень пізнавальної активності та навчальної мотивації, викладачам доводиться докладати значних зусиль, спрямованих на розвиток у студентів рефлексивних навичок, особистісних смислів, внаслідок чого у викладачів може початися емоційне виснаження [16].

Вигорання дуже заразне і може швидко поширюватися серед педагогічних працівників. Ті, хто схильний до вигорання, стають циніками, негативістами та песимістами; взаємодіючи на роботі з іншими, хто переживає такий же стрес, вони можуть швидко перетворити всю групу на зібрання «вигорілих».

Типи особистості педагогічних працівників, яким загрожує синдром професійного вигорання:

- педантичний, який характеризується доведеною до абсолюту сумлінністю, надмірною, хворобливою акуратністю, прагненням домогтися зразкового порядку в будь-якій справі (навіть собі на шкоду);

- демонстративний, прагне у всьому бути першим, завжди бути на виду. Цей тип характеризується високим ступенем виснаження при виконанні навіть непомітної рутинної роботи;

- емотивний, що складається з вразливих і чуйних людей. Їхня чуйність, схильність сприймати чужий біль як власний межує з патологією, з самознищенням [36, с. 4].

Розглянемо стадії розвитку синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників, які представлені в табл. 1.2.1.

Таблиця 1.2.1

Стадії розвитку професійного вигорання в педагогічних працівників [12]

Стадія	Характеристика
Допущення помилок і невиконання звичних повсякденних дій	Забування найпростіших слів, робочих моментів, постійне психологічне напруження через страх зробити помилку, підвищений самоконтроль, маніакальна перевірка робочих процесів і дій, нервово-психічний стрес.
Втрата інтересу до професійної діяльності	Уникнення навіть близьких контактів, посилення байдужості в кінці тижня, простудні захворювання, постійне роздратування.
Повна втрата інтересу до роботи, сім'ї, життя	Виникає лише байдужість, ворожість до людей, спілкування викликає огиду, постійний занепад сил.

Професійне вигорання педагогів розвивається поетапно відповідно до схеми розвитку реакції організму на хронічний стрес. На першому етапі мобілізуються психічні ресурси для підтримки високого рівня працездатності та врівноваженого емоційного стану.

На другому етапі починає накопичуватися втома, виснажуються резерви організму. Погіршує ситуацію відсутність віддачі: очікуваного результату навчання, доброго ставлення учнів, студентів, адміністрації. З'являється нестійкість настрою, в оцінці своєї професії, місця роботи.

Третя стадія – саме професійне вигорання. Настає повне виснаження, немає ресурсів, щоб компенсувати поганий стан. Розвиваються різні психологічні захисти, які дозволяють підтримувати відносно психічне і фізичне благополуччя. Реакція втечі від проблем, погіршення самодисципліни, емоційна відстороненість від учнів, робочих завдань і результатів роботи дозволяє економити енергію.

Часто педагогічний працівник не усвідомлює, що почався процес вигорання. Значною мірою це пов'язано з особливостями його трудового процесу, який характеризується ненормованим обсягом робочого часу. У зв'язку з нерівномірним розподілом навантаження педагог може проводити

протягом одного робочого дня до п'яти занять. Крім навчальної роботи він повинен займатися науковою, науково-організаційною, профорієнтаційною та виховною діяльністю. Це вимагає додаткових фізичних зусиль і емоційного напруження [12].

Щоб виявити ознаки настання професійного вигорання, педагогічний працівник повинен поставити собі низку запитань: став я на роботі цинічним чи критичним; чи став я дратівливим у стосунках з колегами; чи вистачає у мене енергії для виконання робочих завдань; чи змінилися мої поведінкові звички або апетит; чи мене турбують незрозумілі головні болі, болі в спині чи інші фізичні скарги. Якщо на будь-яке з цих питань він відповість «так», можна говорити про початкову стадію професійного вигорання.

Професійне вигорання у педагогічних працівників діагностується при наявності трьох типів розладів:

1) емоційне виснаження. Протягом півроку і більше відзначається знижений емоційний фон, байдужість до учнів, колег, змісту роботи (до процесу навчання). Знижується контроль над емоціями, мотивація та інтерес до професійної діяльності;

2) деперсоналізація. Визначається деформація стосунків з колегами, учнями, студентами, їх батьками, адміністрацією навчального закладу. Підвищений негативізм, спостерігається цинізм у ставленнях і почуттях;

3) негативна самооцінка. Педагогічний працівник негативно оцінює свої професійні успіхи. Він негативно оцінює себе, свої знання, вміння та досвід. Применшує успіхи, акцентує увагу на помилках, невдачах у роботі [23, с. 218].

Професійне вигорання педагогічних працівників може призвести до негативних наслідків, які можуть проявлятися в міжособистісних професійних і сімейних стосунках, у негативному ставленні до учнів (студентів), роботи в цілому, колективу, до себе особисто. Наслідки професійного вигорання мають величезний вплив на психологічний комфорт у навчальному середовищі, на ефективність навчального процесу, на загальний стан здоров'я педагога та учнів (студентів). Уникнути наслідків професійного вигорання педагогів можна шляхом систематичної профілактики.

Професійне вигорання педагогів – поширений синдром, який можна виправити комплексним підходом, що включає психотерапію, психологічну підтримку та зміну навантаження. Профілактичні заходи включають вміння дозувати робочий час, переключитися на відпочинок і хобі, не втягуватися в конфліктні ситуації. Особливим заходом профілактики професійного вигорання вчителів є створення індивідуального професійного маршруту, що включає адаптацію, формування індивідуального стилю роботи, курси підвищення кваліфікації, професійні тренінги та конференції [24, с. 31].

Отже, професійна діяльність педагогічних працівників відноситься до ризикогенеруючого типу щодо професійного вигорання. Емоційне виснаження у педагога виявляється в емоційній порожнечі, у відчуттях нестачі емоційних ресурсів, в емоційних зривах, у небажанні виконувати професійні обов'язки.

1.3. Причини та симптоми синдрому професійного вигорання педагогічних працівників

У науковій літературі прийнято виділяти дві групи причин, що призводять до виникнення професійного вигорання у педагогічних працівників: загальні та специфічні.

До загальних причин відносяться:

- напруженість процесу спілкування з учнями (студентами);
- робота в мінливих умовах;
- дефіцит часу на проведення профілактичних заходів щодо поліпшення психоемоційного стану.

До специфічних причин відносяться:

- проблеми, пов'язані з недостатньою заробітною платою педагогічних працівників;
- значне навантаження;
- відсутність технічного оснащення аудиторій навчального закладу;
- зростання бюрократичного апарату навчального закладу [14, с. 56].

Розглянемо ряд зовнішніх і внутрішніх факторів передумов, що провокують професійне вигорання у педагогічних працівників (табл. 1.3.1).

Таблиця 1.3.1

Основні фактори, що провокують професійне вигорання у педагогічних працівників [2, с. 35]

Організаційні (зовнішні) фактори	Внутрішні фактори
- хронічна напружена психоемоційна активність: така активність пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, з цілеспрямованим сприйняттям партнерів і впливом на них; - підвищена відповідальність за виконувані функції та операції; робочого дня психічні ресурси практично не відновлюються. - несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності: це визначається двома основними обставинами - конфліктом по вертикалі, в системі «керівник - підлеглий», і по горизонталі, в системі «колега - колега»; - психологічно важкий контингент, з яким має справу фахівець із спілкування.	- інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності: цей психологічний феномен виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу, роль, яку вони виконують; - слабка мотивація до емоційної віддачі в професійній діяльності: тут є два аспекти. По-перше, комунікатор не вважає для себе потрібним або чомусь не зацікавленим виявляти співучасть і емпатію до суб'єкта своєї діяльності. По-друге, людина не звикла, не вміє винагороджувати себе за співпереживання і співучасть, виявлене по відношенню до суб'єктів професійної діяльності.

Синдром професійного вигорання складається з особистісного, статусно-рольового та корпоративного (професійно-організаційного) елементів [3, с. 68].

Виявлено, що деякі риси особистості схиляють педагогічного працівника до розвитку професійного вигорання. Особисті фактори ризику включають:

- співробітники, не товариські за своєю природою і не бажають постійно спілкуватися з людьми, наприклад, боязкі, схильні до замкнутості і зосереджені на своєму внутрішньому світі інтроверти;
- занадто низька або висока емоційна, когнітивна емпатія;
- переконання, що трудова діяльність неважлива і незначна;

- надмірне натхнення в поєднанні з придушенням власного «Я»;
- меланхолійний або флегматичний темперамент, з низькою силою і швидкістю емоційного реагування;
- нетерпимість і владність до інших людей;
- перфекціонізм, прагнення до ідеалу;
- заниження самооцінки, власної значущості.

Результати різноманітних досліджень щодо впливу індивідуальних особливостей педагогів на розвиток у них синдрому «вигорання» показали, що чим нижчий рівень комунікабельності, емоційної стійкості, соціальної активності, нормативної поведінки, чим вищий рівень тривожності, тим вищий ризик розвитку синдрому емоційного вигорання. Отже, такі особистісні властивості педагогів, як замкнутість, нетовариськість, емоційна нестабільність, висока тривожність, сприйнятливність до переживань, є факторами схильності до розвитку синдрому емоційного вигорання [3, с. 69].

Статусно-рольові фактори ризику вигорання включають:

- жінки, які переживають конфлікт між сім'єю та роботою;
- незадоволеність особистісним і професійним зростанням;
- постійні умови конкуренції, необхідність постійного підтвердження своєї професійної придатності;
- невизначеність ролі та вимоги до шаблону;
- стримування творчої ініціативи;
- психологічна несумісність педагога з колегами та видами діяльності;
- низький соціальний статус;
- неприйняття, неповага, конфлікти з іншими співробітниками, дітьми та їх батьками;
- умови праці, що обмежують свободу і права особи [7].

Сам по собі корпоративний фактор не провокує розвиток професійного вигорання. Його значимість визначається оцінкою працівником ситуації. Форму стосунків, психологічну атмосферу та організаційний режим можна оцінити як стрес, наприклад:

- відсутність зручного місця для роботи, умов для відпочинку під час перерв;
- нерівність і упередженість у стосунках;
- неефективний стиль керівництва (грубий, незрозумілий, емоційний);
- ненормований робочий день;
- відсутність підтримки, корпоративної єдності, негативні, конфліктні стосунки з колегами;
- умови гострої нестабільності, відсутність необхідного зворотного зв'язку з керівництвом.

Більшість працівників сфери освіти – жінки, і, отже, окрім стресового характеру роботи, є необхідність ведення домашнього господарства та брак часу на членів сім'ї. На нашу думку, основний вплив на загострення професійного вигорання у сучасних жінок має «подвійна зайнятість» (поєднання професійних і сімейних ролей), суб'єктивно супроводжувана рольовим конфліктом із властивим йому почуттям провини, втоми, невдоволення та батьківського вигорання. Невипадково в сучасному науковому тезаурусі з'явилося поняття «жіночий професійний менталітет», що визначається як сукупність соціально-психологічних установок, гендерних стереотипів і норм, що формують ставлення до професійної діяльності в поєднанні з іншими сферами життя, що потребують затрат зусиль, часу і розподілу власних ресурсів жінки [3, с. 70].

Слід зазначити, що один фактор не може призвести до вигорання. Розвиток синдрому є результатом сукупності багатьох факторів як на особистому, так і на професійному рівні.

Також порушенню емоційного стану сприяють:

- надмірні емоційні та інтелектуальні навантаження;
- висока відповідальність за своїх підопічних;
- безкорислива допомога;
- невідповідність матеріальної та моральної компенсації психічним та енергетичним витратам;
- робота з «особливими» дітьми [7].

Таким чином, серед найважливіших факторів, що викликають професійне вигорання педагогічних працівників, є наступні: рольовий конфлікт, робоче навантаження, тиск часу, відсутність автономії та самомотивації, відсутність участі в процесі прийняття рішень, конкурентні відносини між педагогом і його колегами або керівником, відсутність визнання професійної ролі, методи нейтралізації стресової ситуації, рівні особистої задоволеності, розбіжності з очікуваннями та зіткнення цінностей.

Звичайно, незадоволеність роботою може бути викликана низькою оплатою праці, однак, на думку Д. Грінберга, висока оплата і хороші умови праці ще не є гарантією задоволеності роботою, оскільки існують ще й мотиваційні фактори. До них відносяться ступінь складності завдань, обсяг роботи, який буде позитивно оцінений після виконання, тощо.

До особливостей роботи педагога, що сприяють психічному та фізичному навантаженню, належать певні вимоги до психічних процесів – уваги, пам'яті та мовлення: розподіл уваги з довготривалою фіксацією її на декількох об'єктах, здатність запам'ятовувати та відтворювати великий обсяг інформації, великі навантаження на голосовий апарат, додаткові навантаження, пов'язані з підготовкою до уроків та занять. Зараз загальнонаціональним явищем стало те, що педагоги не відпочивають у вихідні та у відпустці. Тому педагогічні працівники характеризуються не тільки підвищеною тривожністю та рівнем невротизації порівняно з представниками інших професій, а й найбільшою частотою неврастенічних розладів [13, с. 13].

Найважливішим фактором професійного вигорання можна назвати зниження самооцінки. Тому для цих людей ситуації соціального порівняння є стресовими. Зовні це проявляється як невдоволення своїм статусом, погано приховане роздратування (аж до заздрості) до людей, більш успішних у суспільстві. Їхні досягнення сприймаються як випадковість, як і власна неспроможність порівнюватися з ними. У багатьох випадках зниження самооцінки призводить до трудоголізму, високої мотивації до успіху (аж до перфекціонізму), бажання завжди робити все добре, бажано краще за всіх.

Будь-яке зниження результатів роботи, навіть з об'єктивних причин, може викликати неадекватну реакцію: від замкнутості в собі і своїх депресивних переживаннях до пошуку винного і направлення на нього гострих спалахів агресивності.

Проте існує тісний зв'язок між професійним вигоранням і мотивацією до діяльності. Вигорання може призвести до зниження професійної мотивації: напружена робота поступово перетворюється на безглузде заняття, з'являється апатія і навіть негативне ставлення до своїх обов'язків, які зводяться до мінімуму. Емоційне вигорання призводить до професійної неефективності, до втрати мети дій [15, с. 186].

Крім того, демографічні характеристики, такі як вік, стать, сімейний стан, відіграють значну роль у вигоранні педагогів. Дослідження вигорання (К. Маслач) показують, що педагогічні працівники починають відчувати цей симптом через 2-4 роки після початку роботи. Схильність молодих людей до вигорання пояснюється емоційним шоком, який вони відчують при зіткненні з реальністю, яка часто не відповідає їхнім очікуванням [51].

Виходячи з досліджень зарубіжних вчених, у синдромі професійного вигорання та професійного стресу у педагогів також є гендерні відмінності. Жінки-викладачки, як правило, відчують вищий рівень вигорання, особливо емоційне виснаження і відсутність особистих досягнень, але менше деперсоналізації, ніж чоловіки. Крім того, чоловіки схильні відчувати деперсоналізацію. Також жінки-викладачі відчують вищий рівень стресу та більшу незадоволеність роботою.

К. Кондо також зараховує «трудоголіків» (які вирішили присвятити себе лише реалізації робочих цілей, які знайшли своє визнання в роботі до самозабуття) до вигорання. Найбільш схильні до вигорання люди, які висувають до себе невиправдано високі вимоги. Справжній фахівець – це взірець професійної невразливості та досконалості. Люди цієї категорії пов'язують свою роботу з метою, місією, тому вони стирають межу між роботою та особистим життям.

Є дослідження, які вказують на зв'язок між сімейним станом і виснаженням. Вони відзначають більший ступінь схильності до вигорання у людей (особливо чоловіків), які не перебувають у шлюбі. Більше того, холостяки більш схильні до вигорання навіть порівняно з розлученими чоловіками. Швидше за все, це може бути пов'язано з одночасною дією інших факторів. Однак психологи вважають, що синдром професійного вигорання частіше зустрічається у жінок, ніж у чоловіків. Жінки частіше більш емоційно переживають професійні невдачі та проблеми у спілкуванні з колегами [48].

Перейдемо до розгляду симптомів професійного вигорання у педагогічних працівників. Перші симптоми захворювання – виснаження, думка про роботу викликає головний біль і нудоту, причому роздратування викликають не тільки колеги та учні (студенти), а й рідні та близькі люди.

У наш час синдром професійного вигорання налічує понад 100 симптомів. У табл. 1.3.2 представлена тріада симптомів професійного вигорання.

Таблиця 1.3.2

Група симптомів професійного вигорання [47]

Психофізичні симптоми	Соціально-психологічні симптоми	Поведінкові симптоми
- відчуття постійної втоми не тільки вечорами, але і вранці, відразу після сну (симптом хронічної втоми); - відчуття емоційного та фізичного виснаження; - зниження сприйнятливості та реактивності внаслідок змін зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості на фактор	- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (низький емоційний тонус, відчуття пригніченості); - підвищена дратівливість до незначних, дрібних подій; - часті нервові зриви; - постійне переживання негативних емоцій, для яких немає приводу в зовнішній ситуації.	- відчуття, що виконання роботи стає все важчим; - помітно змінює свій графік роботи (збільшує або скорочує робочий час); - постійно, без потреби, бере роботу додому, а вдома її не виконує; - почуття непотрібності, невіра в поліпшення, зниження ентузіазму до роботи, байдужість до результатів;

новизни чи реакції страху на небезпечну ситуацію); - загальна астения (слабкість, зниження активності та енергії); - часті безпричинні головні болі; - постійні розлади шлунково-кишкового тракту; - раптова втрата або різке збільшення ваги; - повне або часткове безсоння; - постійна загальмованість, сонливість і бажання спати протягом дня; - задишка або проблеми з диханням при фізичному чи емоційному навантаженні.	- відчуття неусвідомленої тривожності.	- невиконання важливих, першочергових завдань і застрягання на дрібницях, витрачання більшої частини робочого часу на малосвідоме або несвідоме виконання автоматичних і елементарних дій, що не відповідає вимогам роботи.
---	---	--

Найпоширенішими із симптомів професійного вигорання у педагогічних працівників є:

- виснаження, падіння загального тону організму;
- постійна втома;
- байдужість, різке зниження спілкування з колегами та учнями (студентами);
- економія енергії для трудової діяльності;
- цинізм, конфліктність, агресивність;
- безсоння;
- відсутність впевненості та відчуття професійної некомпетентності;
- апатія, песимізм;
- безініціативність, втрата інтересу до роботи та життя;

- зловживання кавою, алкоголем, курінням;
- соматичні: запор або діарея, різка зміна вагових показників, зниження імунітету, зору, слуху, гормональний дисбаланс [23, с. 221].

Професійне вигорання педагогів проявляється у змінах емоційного стану, поведінки та самопочуття. Робота сприймається як важкий тягар. Часто педагогічний працівник запізнюється на початок робочого дня, намагається піти якомога раніше, планує виконати частину завдань вдома, але не знаходить на це часу та сил. Відмовляється від додаткового навантаження, не відвідує неформальні заходи з колегами. З'являється відстороненість від колективу та учнів, слабка зацікавленість у результатах своєї роботи. Посилюється прагнення до усамітнення, ізоляції від оточуючих. Емоційна сфера стає нестійкою. Можливі спалахи гніву, дратівливості, плаксивості або грубості у спілкуванні. Знижується самооцінка, зростає невдоволення собою як фахівцем і системою освіти в цілому. Переважає втома, страх помилок, страх осуду та оцінок з боку оточуючих. Учитель заціклюється на незначних завданнях, які йому вдається добре виконувати і які не потребують великих зусиль. Це може проявлятися в постійній зайнятості перевіркою зошитів, складанням планів, звітів – завданнями, які не потребують прямого контакту з учнями (студентами) та педагогом.

Погіршення фізичного самопочуття проявляється стійким відчуттям втоми. Відпочинок у вихідні, тривалий сон не допомагають. Людина прокидається втомленою, відчуває емоційне і фізичне виснаження. З'являються симптоми астенії: слабкість, низька активність, сонливість, апатія. Часто спостерігаються раптові головні болі, зміна апетиту (підвищення або зниження), порушення сну. Можливі безсоння або гіперсомнія, часті пробудження вночі або, навпаки, відчуття «тільки заплющив очі, а вже ранок». Характерна сонливість вдень. При тривалому вигоранні загострюються хронічні захворювання [16].

Отже, серед найважливіших факторів, що викликають професійне вигорання педагогічних працівників: рольовий конфлікт, робоче навантаження, тиск часу, відсутність автономії та само мотивації, відсутність

участі в процесі прийняття рішень, конкурентні відносини між педагогом і його колегами або керівником, відсутність визнання професійної ролі, методи нейтралізації стресової ситуації, рівні особистої задоволеності, розбіжності з очікуваннями та зіткнення цінностей. Найпоширенішими із симптомів професійного вигорання у педагогічних працівників є: виснаження, падіння загального тону організму; постійна втома; байдужість, різке зниження спілкування з колегами та учнями (студентами); цинізм, конфліктність, агресивність; безсоння; апатія, песимізм тощо.

Висновки до розділу 1

Розглянувши теоретичні аспекти професійних засад профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти, можна зробити наступні висновки:

1. Професійне вигорання – синдром, що характеризує стан психічного, емоційного та фізичного виснаження, що є наслідком тривалого та хронічного стресу. Його характерні ознаки: втрата інтересу до професійної діяльності та особистого життя, депресивний стан, зниження інтересу до роботи, дратівливість, байдужість до результатів.

2. Професія педагогічних працівників передбачає більше навантаження в плані взаємодії з іншими людьми та контакту з їхнім досвідом і відноситься до спектру «допомагаючих» професій. Проблема професійного вигорання педагогічних працівників є однією з серйозних проблем сучасної системи освіти. Робота педагогічних працівників є дуже відповідальною і в поєднанні з обмеженими ресурсами та часто необґрунтованою вимогливістю з боку керівництва призводить до хронічного стресу і, зрештою, професійного вигорання. Вигорання педагогічних працівників – це особливий вид стресу на роботі – стан фізичного, емоційного чи розумового виснаження, поєднаний із сумнівами щодо своєї компетентності та цінності роботи.

3. У науковій літературі виділяють дві групи причин, що призводять до виникнення професійного вигорання у педагогічних працівників: загальні та специфічні. До загальних причин відносяться: напруженість процесу спілкування з учнями (студентами); робота в мінливих умовах; дефіцит часу на проведення профілактичних заходів щодо поліпшення психоемоційного стану. До специфічних причин відносяться: проблеми, пов'язані з недостатньою заробітною платою педагогічних працівників; значне навантаження; відсутність технічного оснащення аудиторій навчального закладу; зростання бюрократичного апарату навчального закладу.

Найпоширенішими із симптомів професійного вигорання у педагогічних працівників є: виснаження, падіння загального тону організму; постійна

втома; байдужість, різке зниження спілкування з колегами та учнями (студентами); цинізм, конфліктність, агресивність; безсоння; апатія, песимізм тощо.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

2.1. Організація та методи дослідження

Нами було проведено емпіричне дослідження синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти. Дослідження проводилося серед викладачів вищого навчального закладу на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. В якому взяли участь 45 викладачів.

Мета дослідження – виявити синдром професійного вигорання серед педагогічних працівників.

Дослідження проходило в кілька етапів:

- 1) підібрати діагностичний матеріал для проведення дослідження;
- 2) провести дослідження та проаналізувати його результати;
- 3) розробити корекційну програму та рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у викладачів.

Для проведення дослідження нами були підібрані наступні методики:

- Опитування (бесіда);
- Методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко);
- Методика діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон);
- Тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

Розглянемо ці методики більш детально.

- 1) Опитування (бесіда).

Як один із методів отримання даних про досліджуваних викладачів ми використали метод бесіди – цей метод досить поширений, але досить ефективний.

Основною метою бесіди було з'ясувати, як часто викладачам доводиться спілкуватися з колегами, студентами та їхніми батьками поза заняттями, у робочий час та за межами навчального закладу.

Були задані такі запитання:

1. Чи зустрічаєтеся ви із студентами поза навчальним закладом, як часто?
2. Якщо студент хоче уточнити домашнє завдання, він телефонує вам?
3. Як часто студенти звертаються до вас, щоб попросити допомогти зробити домашнє завдання?
4. Якщо ви зустрічаєтеся з батьками студентів, чи потрібно вам довго обговорювати успіхи та невдачі студента в навчальному закладі?
5. Чи часто до вас звертаються за порадою батьки студентів?
6. Чи доводиться вам говорити про проблеми, що виникли в навчальному закладі, з колегами поза роботою?
7. Як часто Ви випадково зустрічаєтеся зі студентами, батьками чи колегами?

2) Методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко).

Мета: діагностика механізму психологічного захисту у вигляді повного або часткового виключення емоцій у відповідь на виділені психотравмуючі впливи.

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, необхідно звернути увагу на індивідуальні симптоми.

У цій методиці виділяються три фази синдрому емоційного вигорання:

1. Напруженість – характеризується відчуттям емоційного виснаження, втоми, викликаного власною професійною діяльністю. Виявляється у таких симптомах:
 - переживання психотравмуючих обставин (людина сприймає умови праці та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі);
 - невдоволення собою (невдоволення власною професійною діяльністю та собою як професіоналом);

- «загнаний у глухий кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність загалом;

- тривожно-депресивний стан – розвиток тривоги у професійній діяльності, підвищена нервозність, депресивні настрої.

2. Резистенція – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує розвиток і виникнення захисних реакцій, які роблять людину емоційно замкнутою, відстороненою, байдужою. На цьому тлі будь-яка емоційна залученість у професійну діяльність і спілкування викликає у людини відчуття надмірної втоми. Це проявляється у таких симптомах:

- неадекватне вибіркове емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

- емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості в професійних стосунках;

- розширення сфери економії емоцій – емоційна замкнутість, відчуженість, бажання припинити будь-яке спілкування;

- зменшення професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, бажання витратити якомога менше часу на виконання професійних обов'язків.

3. Виснаження – характеризується психофізичним перевтомою людини, порожнечою, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися, розвитком психосоматичних розладів. Виявляється у таких симптомах:

- емоційний дефіцит – розвиток емоційної несприйнятливості на тлі перевтоми, мінімізація емоційного вкладу в роботу, автоматизм і спустошеність людини при виконанні професійних обов'язків;

- емоційне відчуження – створення захисного бар'єру в професійних комунікаціях;

- особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися;

- психосоматичні розлади – погіршення фізичного самопочуття, розвиток психосоматичних розладів, таких як порушення сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском.

Індекс вираженості кожного симптому коливається від 0 до 30 балів:

- 9 балів і менше – не сформований симптом;
- 10-15 балів – формується симптом;
- 16 і більше – сформований симптом.

Симптоми з показниками 20 балів і більше вважаються домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання». Методика дозволяє побачити провідні симптоми «вигорання». Необхідно відзначити, до якої фази формування стресу відносяться домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше.

Наступним етапом інтерпретації результатів методики є розуміння показників фаз розвитку стресу – «напруга», «резистентність» і «виснаження». У кожному з них можлива оцінка в межах від 0 до 120 балів. Однак порівняння балів, отриманих за фазами, не є законним, оскільки це не вказує на їх відносну роль або внесок у розвиток синдрому. Справа в тому, що явища, що вимірюються в них, суттєво відрізняються – реакція на зовнішні та внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи.

За кількісними показниками правомірно судити лише про те, наскільки сформувалася кожна фаза, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою:

- 36 балів і менше – фаза не сформувалася;
- 37-60 балів – фаза в стадії формування;
- 61 бал і більше – сформована фаза.

Використовуючи змістове наповнення та кількісні показники, розраховані для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна дати досить повну характеристику особистості та, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції [10].

3) Методика діагностики професійного вигорання (К. Масlach, С. Джексон).

Методика містить три шкали:

1. Емоційне виснаження – відображає вираженість емоційного стану у зв'язку з професійною діяльністю. Високий бал за цією шкалою асоціюється з депресією, апатією, високою стомлюваністю, емоційною порожнечою. За цією методикою випробуваний може набрати від 0 до 45 балів (0-7 низький рівень; 8-17 середній рівень, 18 і вище високий рівень).

2. Деперсоналізація – оцінка за цією шкалою відображає рівень стосунків з колегами по роботі, а також загальне відчуття себе як особистості у зв'язку з професійною діяльністю. Високий бал за цією шкалою означає вираженість черствого, формального ставлення до інших, відчуття несправедливого ставлення з боку суспільства. За цією методикою випробуваний може набрати від 0 до 25 балів (0-4 низький рівень, 5-10 середній рівень, 11 і вище високий рівень).

3. Редукція особистих досягнень – ця шкала діагностує низький рівень загального оптимізму, віри у власні сили і віру в можливість вирішення виникаючих проблем, позитивне ставлення до роботи і співробітників. За цією методикою випробуваний може набрати від 0 до 40 балів. Ця шкала є зворотною, що означає, що вищий бал означає менший рівень зниження особистих досягнень: 0-22 високий рівень редукція особистих досягнень; 23-30 середній рівень редукція особистих досягнень; 31 і вище низький рівень редукція особистих досягнень [11].

4) Тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

Тест американського психолога Н. Холла на даний момент є одним з найпоширеніших методів визначення рівня емоційного інтелекту. Однією з його головних переваг є його простота та доступність, що робить його ідеальним для самодіагностики.

Вчений запропонував метод виявлення основних можливостей розуміння особистих стосунків, які можуть бути представлені в емоційній сфері, а також здатності керувати емоціями на основі прийняття рішень.

Тест Холла дозволяє визначити рівень емоційного інтелекту відразу в декількох аспектах:

- емоційна обізнаність, яка включає розуміння людиною емоцій, які вона відчуває, та їх причин. Люди з високою емоційною свідомістю краще усвідомлюють свій внутрішній стан;

- управління емоціями. Цей аспект передбачає здатність людини впливати на власні емоції і стримувати негативні наслідки їх прояву. Це включає емоційне прощення, гнучкість тощо;

- здатність впливати на емоції інших людей – це здатність людини впливати на почуття інших, використовувати свої емоції для досягнення своїх цілей тощо. Емпатія – це розуміння емоцій інших людей, здатність співчувати поточному емоційному стану іншої людини, а також готовність надати підтримку. Сюди також входить уміння оцінювати стан людини за мімікою, жестами, відтінками мови, позі;

- самомотивація – це здатність мотивувати себе за допомогою власних емоцій для досягнення своїх цілей.

Пройшовши тест Холла, людина зможе побачити, над якими аспектами емоційного інтелекту їй варто попрацювати в першу чергу. Сама анкета складається з 30 тверджень, на які можна відповісти, обравши один із шести варіантів відповіді:

- зовсім не згоден (-3 бали);
- переважно не згоден (-2 бали);
- частково не згоден (-1 бал);
- частково згоден (+1 бал);
- переважно згоден (+2 бали);
- повністю згоден (+3 бали) [12].

Отже, для проведення дослідження нами були підібрані наступні методики: опитування (бесіда); методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко); методика діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон); тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

2.2. Аналіз результатів дослідження

Під час опитування (табл. 2.2.1) виявлено, що педагоги зустрічаються із студентами та батьками до чи після закінчення робочого дня – з цим погоджуються 50% викладачів.

Таблиця 2.2.1

Інтенсивність спілкування педагогів із студентами та їх батьками

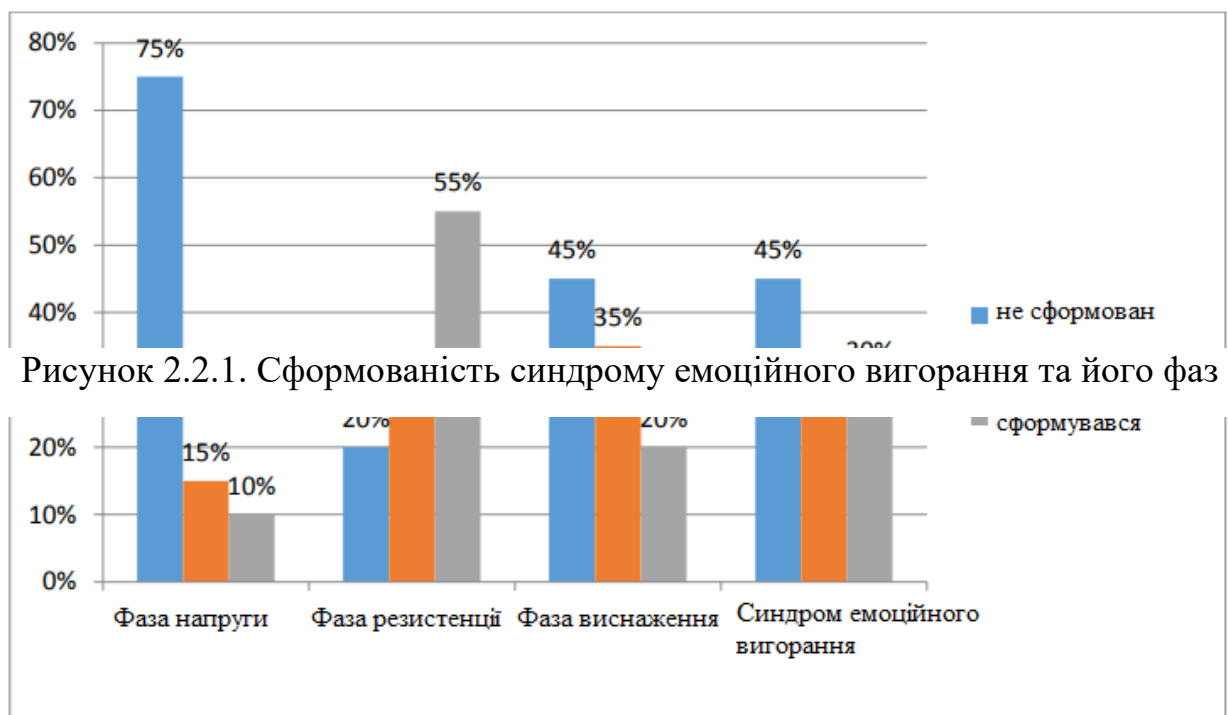
№ запитання	Відповіді викладачів
1	50 %
2	25 %
3	30 %
4	60 %
5	10 %
6	50 %
7	70 %

Проаналізувавши опитування педагогів, ми звернули увагу на співвідношення інтенсивності спілкування. Педагогам часто доводиться спілкуватися з батьками студентів на вулиці. Деякі викладачі зазначили, що зустрічі відбуваються не лише з батьками, а й з найближчими родичами (дідусями, бабусями, тітками). Педагоги обговорюють навчальні труднощі з працівниками за межами навчального закладу. Ці дані пов'язані з тим, що багато живуть по сусідству, і коли виходять у двір, починають контактувати і торкатися навчальних процесів. Деякі викладачі відзначають, що дорогою до навчального закладу і вранці, і ввечері вони проходять повз студентів, оскільки живуть по сусідству.

Після проведених бесід було зроблено висновок, що педагоги відчують значне соціально-психологічне навантаження, пов'язане з найактивнішим спілкуванням із студентами, їх батьками та колегами по роботі.

Проаналізуємо результати дослідження за методикою В. Бойко. На рис. 2.2.1 наведено результати формування фаз емоційного вигорання у педагогів.

Виходячи з даних, наведених на рис. 2.1, можна відзначити, що у педагогів більшою мірою сформована фаза резистентності (у 55% педагогів вона повністю сформована, 25% знаходяться на стадії формування). Це свідчить про те, що педагоги відчувають виникаючу тривожність і намагаються протистояти виникаючим симптомам вигорання. Вони роблять це в основному через спробу захистити себе від факторів, які руйнують їх особистість і емоційне благополуччя. Ця фаза не сформована у 20% педагогів.



Меншою мірою у педагогів сформована стресова фаза (повністю або частково вона сформована лише у 25% педагогів). Фаза виснаження та її симптоми як невід'ємна ознака особистості повністю сформовані у 20% педагогів і знаходяться на стадії формування у 35%. Більше половини педагогів, які взяли участь у дослідженні, характеризуються вираженим падінням енергетичного тону, ослабленням нервової системи та схильністю до розвитку психосоматичних захворювань.

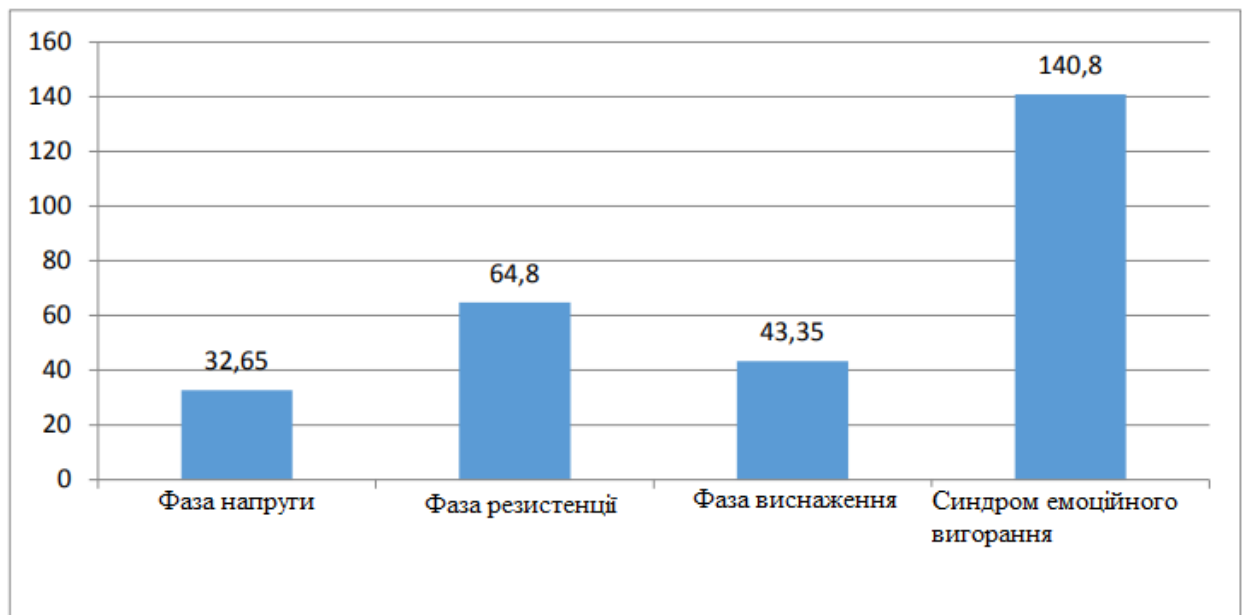
Таким чином, можна відзначити, що 55% педагогів (в основному вчителі-предметники), мають досить сильну деформацію особистості, набуту

в процесі професійної діяльності, що виражається в емоційній ригідності як механізмі психологічного захисту.

Якщо розглядати сформованість синдрому емоційного вигорання в цілому у вибірці педагогів, які брали участь у дослідженні, то отримані дані можна представити в середніх значеннях – рис. 2.2.2

Рис. 2.2.2 Результати дослідження сформованості фаз емоційного вигорання у педагогів (дані представлені у середніх значеннях)

Дані на рис. 2.2.2 підтверджують, що фаза резистентності більшою мірою сформована у педагогів (середнє значення 64,8, що відповідає високому рівню вираженості). Фаза виснаження знаходиться в стадії формування, а фаза



напруги не формується. Далі розглянемо формування кожного симптому до фази емоційного вигорання педагогів – рис. 2.2.3 – 2.2.5.

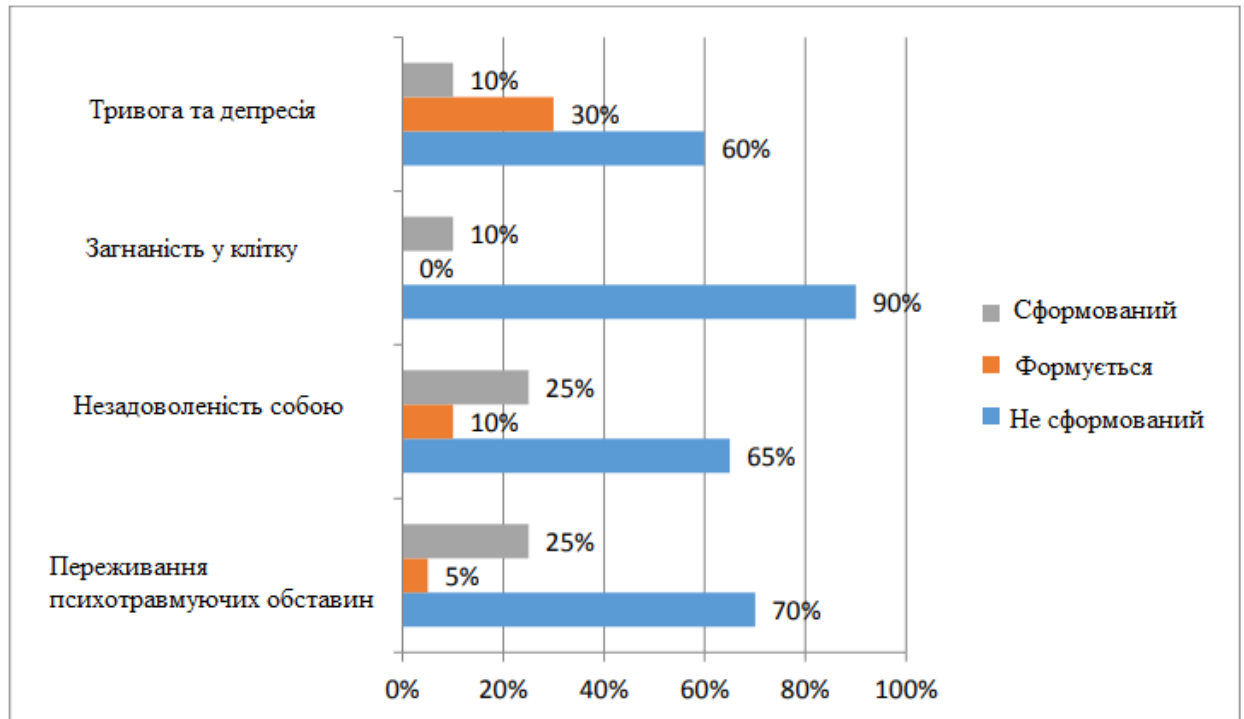


Рис. 2.2.3 Сформованість симптомів фази напруження синдрому емоційного вигорання у педагогів

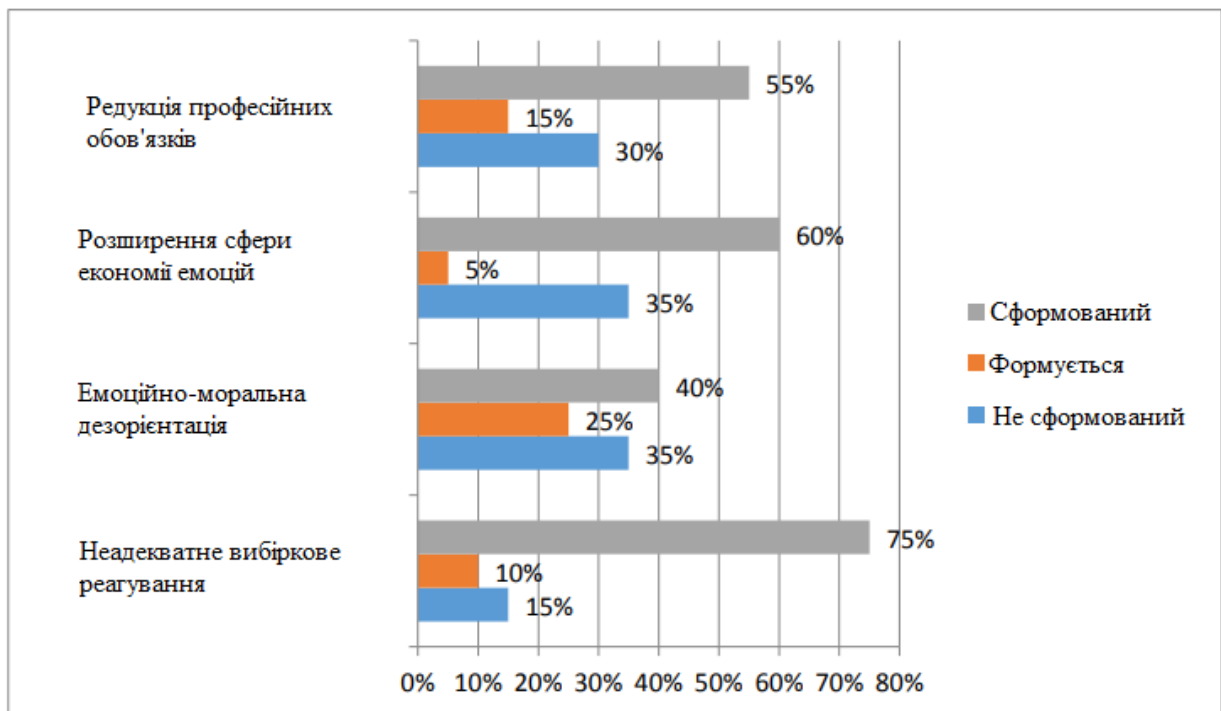
Аналізуючи дані, представлені на рис. 2.3, зазначимо, що у фазі стресу педагоги частіше виявляють такі симптоми, як «незадоволеність собою» та «переживання психотравмуючих обставин» (сформовані у 25% педагогів відповідно). Ці викладачі усвідомлюють багато психотравмуючих факторів у своїй професійній діяльності. Це викликає у них певний рівень тривоги та занепокоєння, який може перерости у відчай, обурення та бути поштовхом для розвитку інших явищ вигорання, зокрема, незадоволення собою.

Невдоволення собою педагоги висловлюють у сумнівах у правильності свого професійного вибору, чи правильно вони займають посаду, чи справляються зі своїми професійними обов'язками. Багато емоційних ресурсів спрямовані не на вирішення виникаючих професійних проблем, а на себе, самозвинувачення, уникнення можливих невдач. Цей симптом може посилюватися у випадках, коли педагог має внутрішній локус контролю, перфекціонізм, підвищену сумлінність і почуття відповідальності.

У третини педагогів розвивається симптом «тривожно-депресивний», який зазвичай актуалізується в особливо важких професійних обставинах і виражається у високому рівні переживання ситуативної та особистісної тривожності, ці педагоги все більше розчаровуються в собі, в обраній професії та посаді, яку займають. Формування цього симптому є «крайньою точкою» у формуванні стресової фази емоційного вигорання особистості.

Далі розглянемо формування симптомів фази резистентності емоційного вигорання у педагогів.

Рис. 2.2.4 Сформованість симптомів фази резистентності синдрому емоційного вигорання у педагогів



Фаза резистентності, найбільш розвинена у педагогів, характеризується високою вираженістю складових її симптомів. Найбільш розвиненими симптомами є «неадекватне емоційне реагування» (у 75% педагогів), «розширення сфери економії емоцій» (у 60% педагогів), «скорочення професійних обов'язків» (у 55% педагогів). Це виражається в тому, що викладачі неадекватно «економлять» на емоціях, обмежують емоційний зворотний зв'язок за рахунок вибіркового реагування під час робочих

контактів. Ці педагоги починають за принципом «хочу-не хочу» звертати увагу на студента, батька, колегу. Якщо є настрій, педагог реагує на прохання і стан іншого. Партнер по спілкуванню (студенти, батьки), у свою чергу, чутливо реагує на такі емоційні прояви і починає трактувати поведінку вчителя як емоційну черствість, неввічливість, байдужість, неповагу до особистості. Таким чином пов'язані моральні оцінки поведінки педагога з боку оточуючих.

Розширення сфери економії емоцій виражається у педагогів у поширенні вищезазначеної поведінки не тільки на професійну сферу, а й на членів сім'ї, друзів і знайомих. Педагоги настільки втомлюються протягом дня від постійного спілкування на заняттях, на перервах, від частих і емоційно насичених міжособистісних контактів на роботі, що, прийшовши додому, не можуть знайти в собі сили для спілкування з власною родиною, дітьми, рідними. Цей стан також можна назвати «отруєння людьми».

Зменшення професійних обов'язків виражається педагогами в прагненні спростити свою професійну діяльність, байдужості і навіть опорі не тільки нововведенням, але і старим і звичним обов'язкам, що вимагають емоційних витрат.

Також зазначимо, що у 40% педагогів сформований та у 25% перебуває у процесі формування симптом «емоційно-моральна дезорієнтація». Ці педагоги мають неадекватні емоційні реакції у стосунках із студентами, батьками та колегами, часто викладачі починають виправдовувати себе та свою поведінку. Часто можна почути від нього фрази «це не та ситуація, щоб хвилюватися», «такі люди не заслуговують доброго ставлення», «чому я маю за всіх переживати» тощо.

Далі розберемо формування симптомів фази виснаження емоційного вигорання у педагогів.

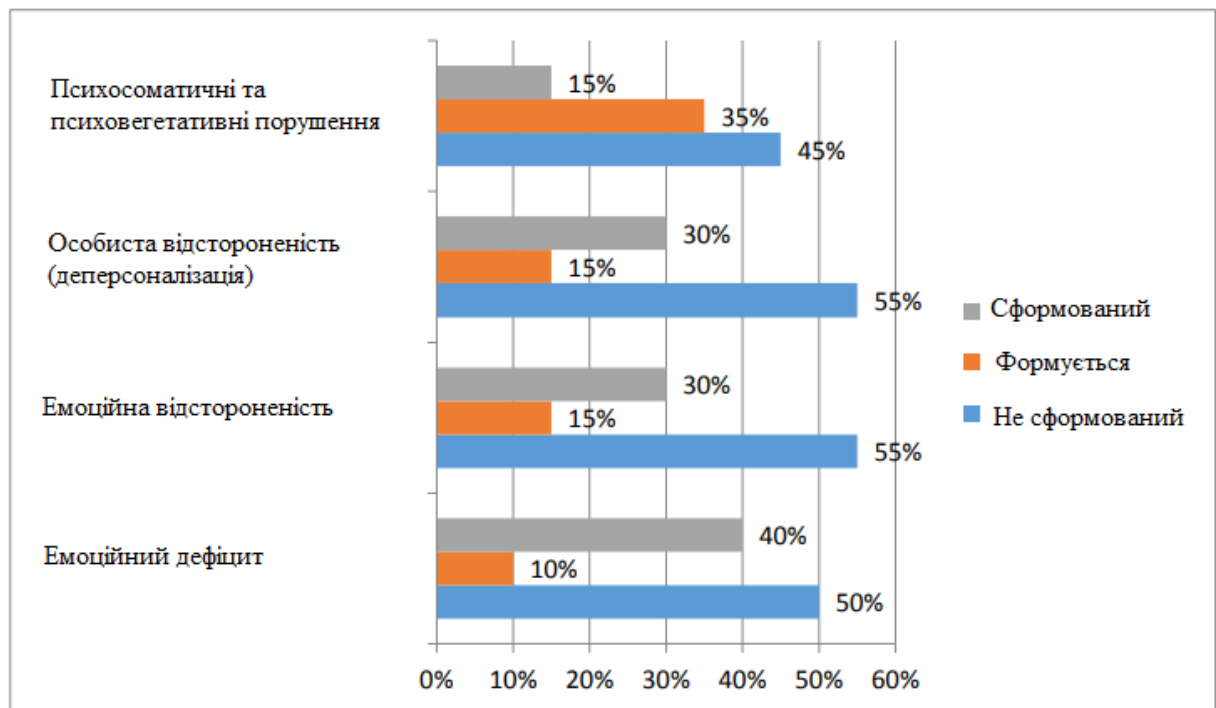


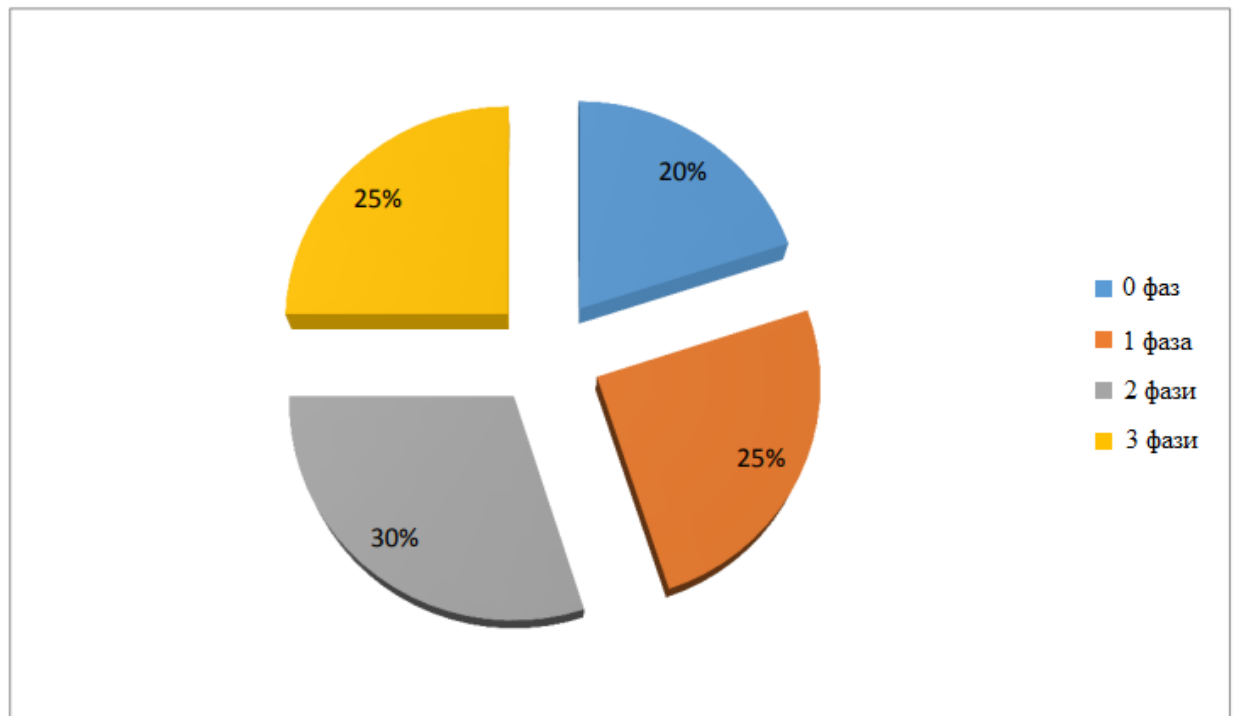
Рис. 2.2.5. Сформованість симптомів фази виснаження синдрому емоційного вигорання у педагогів

У фазі виснаження, як завершальній фазі формування всього синдрому емоційного вигорання, у педагогів більш виражений симптом емоційної недостатності (сформований у 40% викладачів, які брали участь у дослідженні). Викладачі починають відчувати, що вже не можуть емоційно допомагати суб'єктам своєї професійної діяльності: не вміють співпереживати своїм студентам, не можуть співчувати їм, не реагують або реагують неадекватно на ситуації, які повинні торкатися, спонукати або посилювати інтелектуальну, вольову та моральну самовіддачу.

Третина педагогів має сформовану особистісну та емоційну відстороненість. Вони майже повністю виключають емоції зі своєї професійної діяльності та спілкування, мало що викликають у них емоційний відгук. Це не вроджена індивідуально-типологічна чи особистісна характеристика, а набутий захисний механізм, професійна деформація особистості, яка травмує як педагога, так і інших суб'єктів освітнього процесу.

Особистісна відстороненість виражається в повній або частковій втраті інтересу до інших людей – суб'єктів професійної діяльності. Це виражається в різних установах, життєвих принципах, системі цінностей. Узагальнюючи дані дослідження синдрому емоційного вигорання у педагогів, розглянемо сукупність утворених в них фаз – рис. 2.2.6

Рис. 2.2.6 Сукупність сформованих фаз синдрому емоційного



вигорання у педагогів

Як видно з рис. 2.2.6, у чверті педагогів, які брали участь у дослідженні, розвинені всі три фази емоційного вигорання. Вони стали частиною їхньої особистості, інтегрувалися в усі сфери життєдіяльності цих педагогів – професійну, сімейну, міжособистісну (та інші), відбилося в Я-концепції та виразилися у відповідних установах, системі життєвих смислів і цінностей, впливають на поведінку та побудову стосунків з оточуючими.

Далі проаналізуємо результати дослідження професійного вигорання педагогів за методикою К. Маслача та С. Джексона. На рис. 2.2.7 наведено ступінь вираженості шкал професійного вигорання педагогів.

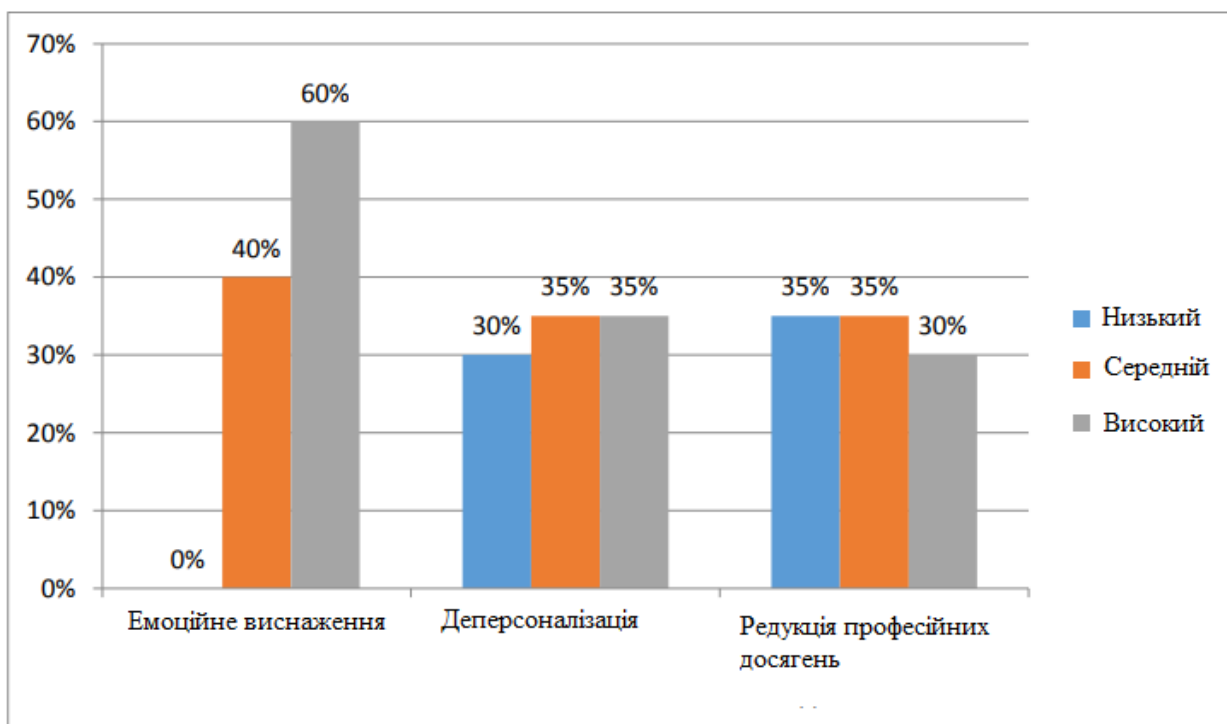


Рис. 2.2.7. Результати дослідження професійного вигорання педагогів за методикою К. Маслач

Виходячи з даних, представлених на рис. 2.2.7, можна відзначити, що у педагогів більш виражене емоційне виснаження як складова професійного вигорання особистості (високий рівень виявлено у 60% педагогів, середній рівень – у 40%). Ці викладачі характеризуються зниженим емоційним фоном, у професійній діяльності та стосунках виявляють байдужість та емоційну перенасиченість соціальними контактами та подіями.

Деперсоналізація як складова професійного вигорання є сильно вираженою у 35% викладачів. Також у 35% вона на середньому рівні. Ці педагоги характеризуються підвищеним негативізмом у міжособистісних стосунках, цинічним ставленням і почуттями до студентів, батьків, колег.

Зменшення професійних обов'язків виражається у третини педагогів. Вони схильні негативно оцінювати себе, недооцінювати свої професійні досягнення та успіхи, негативно ставитися до своїх професійних заслуг і можливостей, недооцінювати власну гідність.

Проаналізуємо результати дослідження за методикою Н. Холла (табл. 2.2.2).

Таблиця 2.2.2

Виразність характеристик емоційного інтелекту серед педагогів
(методика Н. Холла)

Рівень	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями	Самотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей
Низький	55 %	75 %	67 %	56 %	71 %
Середній	27 %	15 %	22 %	30 %	20 %
Високий	16 %	8 %	9 %	13 %	8 %

За результатами анкетування Н. Холла виявлено, що більшість педагогів мають низькі показники за всіма шкалами емоційного інтелекту. Можна припустити, що педагоги досить критично ставляться до себе та своїх емоційних проявів, тому в більшості випадків бали були низькими. Іншим варіантом пояснення цього результату може бути реальність знижених балів, тобто педагоги дійсно мають знижений емоційний інтелект та його окремі ланки.

Отже, емпіричне дослідження виявило високий ступінь вираженості синдрому професійного вигорання та його різноманітних симптомів у педагогів. Цей факт впливає не тільки на ефективність професійної діяльності педагогів, а й на їх психологічне та соматичне здоров'я, міжособистісні стосунки.

Висновки до розділу 2

Проведене емпіричне дослідження синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти, дає підстави для наступних висновків:

1. Емпіричне дослідження синдрому професійного вигорання педагогічних працівників проводилося серед викладачів вищого навчального закладу на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. В якому взяли участь 45 викладачів.

Для проведення дослідження нами були підібрані наступні методики:

- Опитування (бесіда);
- Методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко);
- Методика діагностики професійного вигорання (К. Масlach, С. Джексон);
- Тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

У педагогів, які брали участь у дослідженні, більшою мірою сформована фаза резистентності. Найменшою мірою у них сформована фаза напруги.

У фазі напруги у педагогів частіше зустрічаються такі симптоми, як невдоволення собою і переживання психотравмуючих обставин. Ці викладачі усвідомлюють багато психотравмуючих факторів у своїй професійній діяльності. Це викликає у них певний рівень тривоги та занепокоєння, який може перерости у відчай, обурення та бути поштовхом для розвитку інших явищ вигорання, зокрема, невдоволення собою.

У фазі резистентності у педагогів частіше зустрічаються такі симптоми, як неадекватне емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків.

У педагогів у фазі виснаження, як завершальній фазі формування всього синдрому професійного вигорання, частіше зустрічається симптом емоційної недостатності.

У результаті дослідження професійного вигорання педагогів за методикою К. Масlacha виявлено, що емоційне виснаження більшою мірою

виражене як складова професійного вигорання особистості. Педагоги характеризуються зниженим емоційним фоном, у професійній діяльності та стосунках виявляють байдужість та емоційну перенасиченість соціальними контактами та подіями.

РОЗДІЛ 3

ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

3.1. Розробка програми щодо корекції синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти

Актуальність корекційної програми щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників «Професійне вигорання – шкода для здоров'я» визначається тим, що педагогічна діяльність часто супроводжується стресами, емоційно-нервовими перевантаженнями, які негативно позначаються на психоемоційному стані та ефективності праці. Професія педагогічних працівників вимагає терпіння, позитивного настрою, великого запасу самоконтролю та саморегуляції у стресових ситуаціях.

Професійна діяльність педагогів викликає емоційне напруження, яке проявляється у зниженні стійкості психічних функцій і зниженні працездатності. Низький рівень психічної культури, недостатній розвиток комунікативних навичок, навичок саморегуляції часто призводить до розвитку у педагога синдрому професійного вигорання, яке є одним із найпоширеніших бар'єрів професіоналізму, творчості та самореалізації педагога.

Своєчасна профілактика та корекція зменшує негативні наслідки синдрому професійного вигорання. Таким чином, організація роботи зі збереження психічного здоров'я педагогічних працівників та розвитку навичок емоційної саморегуляції є однією з найважливіших проблем, актуальних для особистісно-професійного розвитку сучасного педагогічного працівника.

Організація психолого-педагогічного супроводу педагогічних працівників дозволяє виявити наявні та потенційні проблеми та намітити можливі шляхи корекції порушення професійного здоров'я та особистісного розвитку педагогічного працівника. Педагог має впевнено володіти методами,

за допомогою яких можна попередити можливі негативні наслідки стресових ситуацій, уміти рефлексувати та робити свідомий вибір найбільш ефективних способів взаємодії.

Своєчасна профілактика та виявлення ознак професійного вигорання на ранній стадії сприяє відновленню професійного здоров'я та захисних ресурсів організму педагога, що дуже важливо для конструктивної взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу.

Дана програма спрямована на розвиток навичок саморегуляції, управління власним психоемоційним станом, а також навичок позитивного самосприйняття, підвищення впевненості в собі та розвиток комунікативних навичок. Навички, розроблені в цій програмі, необхідні в професійній діяльності всього педагогічного персоналу.

Мета програми: підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності педагогів у питаннях психічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання, гармонізації психоемоційного стану.

Завдання програми:

- сприяти формуванню мотивації педагогів до самопізнання та самореалізації;
- сприяти засвоєнню педагогами знань про методи і прийоми зняття психоемоційної напруги;
- навчити педагогів психотехнічним прийомам саморегуляції негативних емоційних станів;
- сприяти підвищенню самооцінки учасників;
- розвивати комунікативну компетентність;
- розвивати навички конструктивного реагування в стресових ситуаціях;
- розвивати навички рефлексії професійної діяльності;
- розвивати креативність, гнучкість мислення;
- покращити соціально-психологічний клімат у колективі.

Програма реалізується у формі практичних занять в інтерактивному/тренінговому режимі.

Для досягнення поставлених завдань використовуються такі методи роботи та психолого-педагогічні технології:

- особистісно-орієнтована технологія;
- психогімнастика;
- арт-терапія;
- обговорення проблеми;
- візуалізація;
- розігрування ситуацій;
- дихальні вправи;
- кінезіологічні вправи;
- вправи на розслаблення.

Одним із важливих напрямків у тренувальних заняттях є використання антистресових кінезіологічних вправ. Кінезіологічні вправи сприяють активізації стовбурових структур мозку та міжпівкульної взаємодії, ритмізації правої півкулі, візуалізації позитивної ситуації, зняття м'язової напруги, зниження тривожності, підвищення концентрації, нормалізації дихання та серцевого ритму. В результаті виконання кінезіологічних антистресових вправ активізується нейроендокринний механізм, що забезпечує адаптацію до стресової ситуації та поступовий психофізіологічний вихід з неї.

Тривалість програми. Програма складається з вступно-підсумкового діагностичного блоку та 8 занять. Заняття проводяться 1 раз на місяць, тривалість 60 хвилин.

Учасники програми. Програма розроблена для роботи з педагогічним колективом навчального закладу. Учасниками програми можуть бути педагогічні працівники незалежно від рівня освіти та досвіду викладання, рівня кваліфікації.

Розмір групи від 5 до 15 осіб.

Умови:

- заняття проводяться в навчальному закладі в груповій формі;

- можна проводити з музичним супроводом, що сприяє розслабленню, залученню до роботи, зняттю психологічних бар'єрів, м'язово-рухових затисків, покращенню настрою.

Структура заняття:

1. Вступна частина: організаційний момент та вправи для розминки.
2. Основна частина: вправи та обговорення.
3. Підсумкова частина: підбиття підсумків заняття, рефлексія.

Матеріально-технічне оснащення:

- просторе приміщення для гурткової роботи;
- столи та стільці на групу;
- музичний центр і аудіозаписи, комп'ютер, проектор;
- презентаційні матеріали;
- папір, кольорові олівці, фломастери;
- планшети (дошка з кліпсою) для зручності запису;
- магнітно-маркерна дошка.

Ефективність реалізації програми оцінюється на основі порівняння даних (кількісного та якісного аналізу) первинного (вхідного) та підсумкового діагностичного обстеження учасників.

Критерії оцінки досягнення запланованих результатів:

1) якісні:

- підвищення психолого-педагогічних компетенцій спеціаліста, покращення загального самопочуття учасників групи;
- підвищення рівня енергії, що може проявлятися у високій працездатності та більшій концентрації уваги при досягненні поставлених цілей;
- покращена якість діяльності, розширений репертуар можливих варіантів поведінки, суб'єктивне відчуття стабільності;
- покращення міжособистісних стосунків.

2) кількісні:

- нервово-психічна стійкість, деперсоналізація, зниження, емоційний стан.

Ефективність програми за кількісними критеріями визначається за допомогою психодіагностичного обстеження. Показниками є:

- рівень нервово-психічної стійкості педагогічного працівника (високий, середній, низький);
- рівень емоційної напруги (низький, високий);
- вирівнювання за шкалою деперсоналізації (низький, середній, високий);
- рівень тривожності;
- ступінь розвитку рефлексивності особистості;
- зростання професійних досягнень (активна участь викладача та його студентів у заходах різного рівня та їх досягнення).

Фактори, що впливають на досягнення результатів програми:

- мотиваційна та емоційна залученість педагогів;
- спосіб передачі психологічних знань;
- діяльність педагогічних працівників у процесі навчальної роботи.

Очікувані результати реалізації програми:

- підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності та психологічної культури педагогів;
- підвищення рівня рефлексії професійної діяльності;
- оволодіння педагогами психотехнічними прийомами саморегуляції негативних емоційних станів;
- підвищення комунікативної компетентності;
- підвищення самооцінки, стресостійкості, працездатності;
- зниження рівня тривожності, емоційної напруги;
- розвиток навичок управління конфліктами;
- зміцнення психічного здоров'я;
- розвиток навички позитивного мислення;
- розвиток творчих здібностей;
- гармонізація соціально-психологічного мікроклімату в педагогічному колективі.

Тематичний план занять

№	Тема заняття	Завдання
1	Назустріч один одному	- Оптимізація міжособистісних відносин і згуртованості групи. - Розвиток навичок спільного вирішення проблем. - Розвиток творчого потенціалу та готовності долати нестандартні ситуації.
2	Самооцінка	- Ознайомлення з поняттям «самооцінка» та її впливом на успішність професійної діяльності педагога. - Самодіагностика рівня самооцінки. - Підвищення впевненості в собі.
3	Ефективне спілкування	- Розширення уявлень педагогів про правила конструктивного спілкування, розвиток навичок ефективного спілкування. - Розвиток умінь встановлювати та підтримувати психологічний контакт у спілкуванні. - Розвиток бажання та вміння слухати та чути іншу сторону в спілкуванні, успішно справлятися зі складними ситуаціями спілкування.
4	Емоційне благополуччя	- Розширення поняття про емоції та почуття. - Підвищення рівня емоційної культури педагогів, розвиток емоційної гнучкості. - Формування навичок усвідомлення, розпізнавання та управління власними емоційними станами, розуміння емоційних станів інших людей. - Зняття психоемоційного напруження та зміцнення психічного здоров'я.
5	Управління стресом	- Зняття психоемоційного напруження, підвищення стресостійкості. - Зміцнення психічного здоров'я педагогів шляхом оволодіння методами психічної саморегуляції.

6	Тайм-менеджмент	- Інформування про основні причини дефіциту часу, ознайомлення з основними правилами планування часу. - Аналіз використання робочого часу, його планування. - Розвиток навичок ефективного планування та контролю свого часу.
7	Конструктивна поведінка в конфлікті	- Формування адекватного ставлення до конфліктів, стратегії поведінки, усвідомлення їх плюсів і мінусів. - Розвиток умінь аналізувати конфліктні ситуації, визначати провідну стратегію поведінки, прогнозувати результат конфлікту. - Відпрацювання навичок управління конфліктами.
8	Мистецтво релаксації	- Гармонізація психоемоційного стану. - Розвиток навичок рефлексії професійної діяльності. - Узагальнення набутого досвіду.

Розглянемо заняття № 7 «Конструктивна поведінка в конфлікті».

Психолог: Всі ми різні: у кожного свої погляди, звички, мрії. Це означає, що наші інтереси та інтереси оточуючих людей можуть не збігатися. Іноді це стає причиною конфліктів. Сьогодні ми разом спробуємо розібратися, що таке конфлікт, які його причини та як владнати конфлікт.

Дискусія «Конфлікт: добре чи погано?». Ведучий пропонує учасникам висловити своє ставлення до такого суспільного явища, як конфлікт – негативно, нейтрально, позитивно.

Навіщо суспільству конфлікти?

Поки ми сприймаємо конфлікт як негатив, ми не навчимося керувати ним і отримувати з нього користь. Негативне ставлення до конфлікту призводить до заперечення його можливостей.

Важливо вміти працювати з конфліктом як позитивним фактором. Виявлення конфліктних моментів на початку побудови стосунків може запобігти багатьом руйнаціям пізніше.

Часто конфлікти отруюють життя людини, порушують звичний ритм, знижують самооцінку. Багато людей прагнуть знайти мирний шлях вирішення конфлікту, але не завжди знають, як це зробити. Визнаючи конфлікт нормою суспільного життя, необхідно створювати механізми психологічної регуляції та вирішення конфліктних ситуацій. Повне усунення конфліктів призведе до застою; наше завдання — трансформувати деструктивні конфлікти в конструктивні, показати можливі шляхи виходу з конфліктних ситуацій шляхом їх конструктивного вирішення.

Ставлення керівника до конфліктів різного характеру має бути різним. Щодо деструктивних конфліктів, породжених невдалими стосунками, то природне ставлення до них має бути якомога менше. Там, де нагальні питання неможливо вирішити безконфліктно, керівник не повинен «ховатися» від нього.

Конфлікт – це зіткнення окремих суб'єктів, які виражають різні, а часто і протилежні цілі, інтереси і погляди. Це найбільш гострий спосіб вирішення суперечностей в інтересах, цілях, поглядах, що виникають у процесі соціальної взаємодії, що полягає в протистоянні учасників цієї взаємодії і зазвичай супроводжується негативними емоціями, що виходять за межі правил і норм.

Вправа «Перетягування газети». Учасники діляться на пари, отримують газету і згортають її в трубочку. Потім на відстані близько метра один від одного стають на одну ногу, зігнувши іншу і тримаючись за неї однією рукою. Вільною рукою вони беруть газетну трубочку і починають її тягнути, намагаючись вивести один одного з рівноваги, але дозуючи зусилля таким чином, щоб газета не порвалася.

Психологічний зміст вправи. Вправа ілюструє сценарій, за яким часто розвиваються міжособистісні конфлікти: партнери «тягнуть» один одного, але

не мають можливості зробити це силою, і змушені діяти м'яко, покладаючись на хитрість, інакше це загрожує розривом стосунків.

Обговорення. Що зумовило перемогу в одиночній бойовій обстановці, де не можна було розраховувати на грубу силу, адже це одразу призводило до розриву «сполучної ланки» між учасниками? Така ситуація часто виникає при конфліктах між людьми – по суті, відносини переходять у бійку, але її не можна вести грубою силою, оскільки це призведе до розриву відносин, а цілі не будуть досягнуті.

Мозковий штурм «Шляхи вирішення конфлікту». Ведучий пропонує учасникам поділитися власним досвідом виходу з конфліктних ситуацій. Проводиться обговорення можливих шляхів вирішення конфліктних ситуацій. Висновки ведучий записує на дошці:

- Вибачитися, якщо ви дійсно неправі.
- Навчитися спокійно вислуховувати скарги партнера.
- Завжди зберігайте впевнену і рівну позицію, не переходьте на критику.
- Спробуйте перевести розмову на іншу тему (скажіть щось добре, несподіване, смішне) тощо.

Ведучий розповідає учасникам, що в конфлікті існує кілька різних стратегій поведінки. Щоб дізнатися, що це за стратегії, пропонується вправа «кулак».

Вправа «Кулак». Учасники діляться на пари. Один стискає кулак, завдання другого – будь-яким способом (крім больових впливів) розтиснути кулак партнера. Потім педагоги міняються ролями.

Під час обговорення методів, за допомогою яких учасники домагалися розтискання кулака партнера, формулюються основні способи поведінки людей у конфлікті.

Ведучий починає заповнювати схему на дошці: звертає увагу педагогів на позиції партнерів у спілкуванні (орієнтація на себе, на інших) і визначає провідну стратегію поведінки в конфлікті.

Міні-лекція «Стратегії поведінки в конфлікті». К. Томас виділяє 5 шляхів виходу з конфліктної ситуації в залежності від двох основних

характеристик: ступеня наполегливості в задоволенні власних інтересів і ступеня співпраці в задоволенні інтересів інших.

Суперництво: передбачає зосередження лише на власних інтересах, повне ігнорування інтересів партнера. Людина вперто відстоює свою точку зору, ні в чому не поступається опонентові, пригнічує його. Така тактика виправдана, коли вирішується щось дійсно важливе і значуще, а будь-яка поступка серйозно зачіпає гідність людини та її близьких, ставить під загрозу добробут і здоров'я. Постійне дотримання цієї тактики може забезпечити собі репутацію неприємної людини.

Уникнення: характеризується недостатньою увагою як до власних інтересів, так і до інтересів партнера. Людина робить вигляд, що розбіжностей немає. Така тактика вимагає неабиякої витримки. Однак цю стратегію можна використовувати, якщо предмет суперечки не має особливого значення для людини. Або сподівається, що через деякий час ситуація вирішиться сама собою. Але вживати її постійно не варто, так як в цьому випадку ми заганяємо всередину неприємні емоції (гнів, злість), а це не кращим чином позначиться на нашому здоров'ї. Крім того, конфліктна ситуація не вирішується.

Адаптація: передбачає підвищену увагу до інтересів іншої людини, а власні інтереси відходять на другий план. Цей варіант передбачає, що одна з конфліктуючих сторін постійно йде на поступки, відмовляється від власних інтересів і жертвує ними. У деяких випадках цей варіант є найбільш правильним.

Компроміс: досягнення «половини» вигоди кожною стороною, обидві сторони йдуть на поступки з метою подолання спірної ситуації. Інтереси задоволені не повністю, а частково. Компроміс вимагає від обох сторін суворого дотримання своїх зобов'язань.

Співпраця: дозволяє врахувати інтереси обох сторін. Людина дивиться на опонента як на помічника у вирішенні проблеми, що виникла, намагається зрозуміти його точку зору, зрозуміти, як і чому він не згоден, знайти рішення, яке влаштовує обох. Сама правильна стратегія, але не кожен її витримає, так як це займає багато часу і сил.

Ведучий пропонує учасникам вгадати, яку стратегію поведінки вони використовують найчастіше. Якими б різноманітними не були стратегії поведінки в конфліктній ситуації, неодмінними умовами її конструктивного вирішення є:

- уміння зрозуміти свого опонента, подивитися на ситуацію його очима;
- обережне та шанобливе ставлення до суперника;
- прагнення об'єктивно зрозуміти причини конфлікту та його перебіг;
- готовність стримувати свої негативні почуття;
- готовність обох знайти вихід із складної ситуації. Треба зосередитися не на «хто винен?», а на «що робити?»

Дискусія «Всі стратегії потрібні». Мета: усвідомлення продуктивних аспектів різних стратегій поведінки.

Учасники діляться на групи відповідно до провідних стратегій, всього 4-5 груп (2-3 особи). Групам необхідно протягом 5 хвилин придумати і записати якомога більше життєвих ситуацій, де потрібна ця стратегія поведінки; відзначити її позитивні сторони.

Педагоги по черзі надають свої списки ситуацій, доводячи переваги своєї стратегії поведінки в тих чи інших ситуаціях.

Обговорення: який із цих п'яти методів, на вашу думку, більш поширений у реальному житті? Який з них, на вашу думку, найлегший? Найскладніший?

Вправа «З'єднувальна нитка». Для виконання вправи знадобиться моток міцних товстих ниток. Ведучий пропонує учасникам стати в коло на відстані витягнутих рук і заплющити очі. У коло виходить сам ведучий і розповідає вступну розповідь.

Давним-давно жив дивовижний чоловік. У нього було довге сиве волосся і борода, тому багато хто думав, що він старий і мудрий. Інші бачили пустотливий блиск в його очах і говорили, що він молодий. Цей чоловік міг робити те, чого інші не могли. І люди називали його мудрецем. Ніхто не знав, звідки він, але казали, що раніше він був звичайною людиною, як і всі. Змінювалися покоління, але мудрець все ще жив серед людей. І вони відчували

себе під його захистом. І ось прийшов день, коли мудрець пройшов усю Землю, і впізнав багатьох людей.

«Як непросто всім уживатися один з одним, – думав мудрець, – що таке зробити?». І тоді мудрець сплів довгу найтоншу нитку. Задумав він обійти добрих серцем людей і зв'язати їх цією найтоншою чудесною ниткою. Далі ведучий продовжує розповідати історію, обминаючи кожного учасника гри та вкладаючи йому в руки нитку. Воістину ця нитка була унікальна. Гладка, тонка, вона була непомітна для людини, але, незважаючи на це, впливала на його взаємини з іншими людьми. Ті, кому мудрець передав чудову нитку, стали добрішими, спокійнішими, терплячішими. Вони стали більш уважно ставитися один до одного, прагнули зрозуміти думки та почуття ближнього. Іноді вони сперечалися, але, диво, нитка натягувалася, але не рвалася. Іноді вони сварилися, і нитка розривалася, але при примиренні обірвані кінці знову зв'язувалися. Такий вузлик нагадував про минулу суперечку.

Що зробили люди з подарунком мудреця? Хтось дбайливо беріг, передаючи таємницю з покоління в покоління. Хтось, не відчуваючи присутності нитки, залишав на ній безліч вузликів та й характер його поступово змінювався і ставав «вузлуватим». Але головне, у кожного з'явилася здатність простягати невидимі нитки до тих, кого він вважав близькими та друзями, соратниками та партнерами».

Ведучий на останньому учаснику гри, що стоїть у колі, відрізає нитку та зав'язує кінці. Таким чином, нитка утворює замкнене коло.

«Дорогі друзі! Зараз ви відчуваєте у своїх руках чудову нитку, подарунок мудреця. Перевіримо, що може статися, якщо кожен потягне її на себе. Вона натягнеться і «різатиме» руки. Такі відносини деякі називають «натягнутими». А якщо, – веде далі, – хтось потягне нитку на себе, а хтось не стане цього робити? Що буде, спробуємо.... Рівновага кола порушується. Хтось виявляється у стійкішому становищі, а хтось зовсім у нестійкому. Про такі ситуації кажуть: «Він тягне ковдру він». Деякі люди, – продовжує ведучий, – вважають за краще одягати цю нитку собі на шию. Спробуйте. Тих, хто зараз зробив це, напевно, відчули, як боляче нитку ріже шию. У подібних

ситуаціях люди кажуть: посадив собі на шию. Різні експерименти можна проводити з цією ниткою, – продовжує ведучий, – багато людей присвячують цьому ціле життя. Натягнуті, розірвуть, зав'яжуть вузол, натягнуті на шию, або взагалі відпустять. Не на те розраховував мудрець, роблячи людям чудовий подарунок.

Давайте тепер знайдемо положення і натяг нитки, яке буде найбільш зручним для всіх. І запам'ятайте цей стан кожною клітинкою нашого тіла.

Запитання:

1. Які у вас враження від контакту з чудовою ниткою, даром мудреця?
2. Що було легко, а що складно?
3. Чого може навчити ця вправа?

Висновки: завжди є щось, що об'єднує людей. Відчуття зв'язку допомагає встановити довірливі стосунки в колективі. Комфортність стосунків залежить від того, в якому стані нитка, натягнута чи ослаблена. Експериментуйте з натягом ми символічно пережили різні типи стосунків між членами колективу, що б не сталося, зуміти відновити комфортний стан нитки.

Заключна вправа «Бажання по колу» (5 хв.) Кожен учасник по черзі загадує бажання своєму сусідові зліва, передаючи м'яч.

Рефлексія. Учасники діляться своїми враженнями та висновками від уроку. Психолог дякує учасникам за творчість, активність та зацікавленість, яку вони проявили під час заняття. Бажає, щоб педагоги та оточуючі були готові зрозуміти суть конфліктних ситуацій, які виникають у житті кожної людини, і конструктивно їх вирішувати, співпрацювати.

Отже, нами була розроблена корекційна програма щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників «Професійне вигорання – шкода для здоров'я». Мета програми: підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності педагогів у питаннях психічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання, гармонізації психоемоційного стану.

3.2. Результати експериментального дослідження профілактики професійного вигорання педагогічних працівників

З метою перевірки ефективності запропонованої нами корекційної програми щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників «Професійне вигорання – шкода для здоров'я» було проведено повторне дослідження за тими ж самими методиками: опитування (бесіда); методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко); методика діагностики професійного вигорання (К. Масlach, С. Джексон); тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

Проаналізуємо результати дослідження за методикою В. Бойко. В табл. 3.2.1 представлено порівняльні результати формування фаз емоційного вигорання у педагогів до та після проведеної колекційної програми.

Таблиця 3.2.1

Сформованість синдрому емоційного вигорання та його фаз до та після проведеної корекційної програми

Фаза	До корекційної програми	Після корекційної програми
Напруги	10 %	5 %
Резистенції	55 %	30 %
Виснаження	20 %	20 %
Синдром емоційного вигорання	30 %	15 %

Під час повторної діагностики зменшилась кількість респондентів із фазою «Резистенції» на стадії сформованості (від 55% до 30%). Отриманий результат означає, що ці педагоги: емоційно адекватні у власних проявах, морально орієнтовані.

Аналізуючи результати первинної та повторної діагностики, дійшли висновку, що для 20% педагогів характерна сформована фаза «Виснаження». Це означає, що ніяких змін не відбулося.

Аналізуючи результати первинної діагностики, ми встановили, що в 30% педагогів розвинувся цілісний синдром емоційного вигорання. При проведенні повторної діагностики педагогів лише 15 % педагогів мають синдром емоційного вигорання. Порівнюючи результати первинної та повторної діагностики експериментальної групи, можна сказати, що після впровадження системи занять зменшилась кількість педагогів із симптомами синдрому емоційного вигорання (з 30% до 15%).

Далі проаналізуємо результати дослідження професійного вигорання педагогів за методикою К. Маслача та С. Джексона. В табл. 3.2.2 наведено ступінь вираженості шкал професійного вигорання педагогів до та після проведеної корекційної програми.

Таблиця 3.2.2

Результати дослідження професійного вигорання педагогів за
методикою К. Маслач до та після проведеної корекційної програми

Шкала	До корекційної програми			Після корекційної програми		
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький
Емоційне виснаження	60 %	40 %	0 %	20 %	0 %	85 %
Деперсоналізація	35 %	35 %	30 %	10 %	15 %	30 %
Редукція професійних досягнень	30 %	35 %	35 %	5 %	20 %	50 %

Аналізуючи результати первинної діагностики, ми дійшли висновку, що 60 % характеризується високим рівнем за шкалою «Емоційне виснаження». Відзначимо, що кількість респондентів із середнім рівнем зменшилася з 40% до 0%, а кількість респондентів із низьким рівнем за шкалою «Емоційне виснаження» зросла з 0% до 85%. Отриманий результат за шкалою «Емоційне виснаження» означає, що педагоги експериментальної групи характеризуються: підвищенням емоційного тону, відсутністю почуття виснаження, зростанням самозадоволеності.

Аналізуючи результати первинної діагностики, ми дійшли висновку, що 35% характеризується високим рівнем за шкалою «Деперсоналізація». Відзначимо, що після впровадження корекційної програми кількість респондентів із середнім рівнем зменшилася з 35% до 15%. Для цих педагогів характерні: підвищена оперативність у вирішенні робочих завдань, оптимізм, підвищена емпатія.

Аналізуючи результати первинної діагностики, ми дійшли висновку, що 30% респондентів характеризується високим рівнем за шкалою «Редукція професійних досягнень». Зазначимо, що після впровадження системи занять кількість із низьким рівнем за шкалою «Редукція професійних досягнень» зросла з 35% до 50%. Це означає, що педагоги цієї групи стали оцінювати себе

краще, ніж до впровадження корекційної програми. В результаті підвищився рівень професійної мотивації педагогів.

Проаналізуємо результати дослідження за методикою Н. Холла (табл. 3.2.3).

Таблиця 3.2.3

**Виразність характеристик емоційного інтелекту серед педагогів
(методика Н. Холла)**

	До корекційної програми			Після корекційної програми		
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький
Емоційна обізнаність	16 %	27 %	55 %	34 %	42 %	20 %
Управління своїми емоціями	8 %	15 %	75 %	50 %	30 %	34 %
Самомотивація	9 %	22 %	67 %	50 %	10 %	31 %
Емпатія	13 %	30 %	56 %	49 %	12 %	24 %
Розпізнавання емоцій інших людей	8 %	20 %	71 %	36 %	8 %	41 %

Отже, проведене дослідження підтвердило, що запропонована нами корекційна програма покращила стан педагогічних працівників.

3.3. Рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти

У науковій літературі з питань профілактики синдрому вигорання виділяють два напрямки.

Перший напрям – це профілактика як пом'якшення дії організаційних (середовищних) факторів ризику професійного вигорання на рівні всієї

організації в цілому. Цей напрямок визначає наступні завдання психологічної та організаційної допомоги:

- розвиток високої організаційної культури та здорової атмосфери в трудовому колективі організації;
- ефективне управління;
- професійна та адміністративна підтримка;
- чітке визначення посадових обов'язків працівника тощо.

Другий напрямок профілактичної роботи передбачає розгляд психологічної допомоги як процесу відновлення емоційних і психофізіологічних ресурсів конкретної людини, активізації професійної мотивації фахівця і включає:

- психологічне розвантаження працівників;
- нівелювання прояву адаптаційно-деструктивних деформацій;
- підвищення компетентності та навичок;
- розвиток навичок релаксації, саморегуляції та самоконтролю;
- розвиток мотивації особистісного зростання та творчого потенціалу;
- планування особистої та професійної кар'єри тощо [28, с. 39].

Реалізація здоров'язберігаючих програм в освітніх організаціях повинна враховувати специфіку педагогічної роботи, освітніх організацій і самих профілактичних програм.

Умови та особливості педагогічної діяльності, соціально-психологічні особливості самих педагогічних працівників диктують вибір методів і засобів профілактики синдрому професійного вигорання. Профілактичні програми можуть бути більш ефективними, якщо вони складаються з урахуванням специфіки групи спеціалістів, для яких вони пропонуються.

Багато дослідників вважають, що професійне вигорання не є неминучим процесом, тому профілактичні заходи повинні бути спрямовані на попередження, зменшення або усунення його виникнення.

Метою будь-якої здоров'язберігаючої програми є не нейтралізація синдрому вигорання, а уникнення створення умов для його розвитку. Отже,

основною частиною профілактичної програми має бути системна психологічна підготовка педагогічних працівників, яка включає:

- 1) теоретичне навчання основам діагностики та профілактики прояву різноманітних деформацій особистості;
- 2) практичні заняття, спрямовані на розвиток стресостійкості, саморегуляції та професійної самореалізації [27, с. 50].

Аналізуючи отримані в ході дослідження дані та науково-практичну літературу з проблеми «професійного вигорання», можна виділити основні завдання психолого-педагогічної роботи з профілактики явища в освітніх організаціях:

- формування навичок конструктивної поведінки в стресових і конфліктних ситуаціях;
- створення позитивного ставлення до професійної діяльності через рефлексію та формування життєвих цінностей;
- розвиток професійно важливих якостей (спостережливості, оптимізму, винахідливості, цілеспрямованості, тактовності, креативності та ін.);
- вироблення індивідуального стилю педагогічної діяльності;
- розвиток професійної компетентності [31].

Організація психологічної профілактики синдрому професійного вигорання повинна здійснюватися комплексно, включаючи такі види діяльності:

- діагностично-корекційна робота, яка спрямована на надання інформації про особливості особистості в певних умовах;
- консультування спрямоване на з'ясування можливих причин небажаної поведінки, особистих труднощів індивіда з метою оперативного запобігання виникненню будь-яких труднощів;
- навчання спрямоване на своєчасне та цілеспрямоване поширення інформації, що дозволяє запобігти виникненню типових труднощів у розвитку, у здійсненні професійної діяльності, у спілкуванні тощо [5, с. 44].

Найбільш доступними як профілактичні заходи є методи психологічної саморегуляції, під якими розуміють сукупність прийомів і навчальних

програм, спрямованих на формування адекватних внутрішніх засобів діяльності людини з управління власним станом. Це своєрідна техніка безпеки для фахівців, які в процесі професійної діяльності мають численні та інтенсивні контакти з людьми.

Варто зазначити, що профілактична робота повинна носити індивідуальний та груповий характер.

Ефективною для молодих педагогічних працівників буде індивідуальна робота. Основною метою індивідуальної роботи має бути усвідомлення та реалізація особистісного потенціалу та інтелектуального розвитку, який притаманний кожній особистості.

Групова робота повинна проводитися з усім педагогічним колективом освітньої організації, мати не менше 10 психолого-педагогічних занять і спрямована на підвищення кваліфікації, самовдосконалення та обмін педагогічним досвідом.

Рівень професійного вигорання педагогічних працівників залежить від складності їх профілю та контингенту, з яким вони працюють, а також від рівня емпатії педагога. Тому необхідною складовою профілактики професійного вигорання є особистісно-психологічна підготовка педагогічного колективу, формування стресостійкості професіонала та навичок високоефективної професійної копінг-поведінки та управління емоційним станом.

Доцільно використовувати методи, засновані на невербальній діяльності, наприклад, арттерапію та музикотерапію. Ефективним механізмом психологічного корекційного впливу є арт-терапія. Її основний принцип – перебудова складної ситуації за допомогою творчих здібностей педагога. Музикотерапія – одна з найдавніших і найефективніших форм впливу на людські емоції. Механізми лікувальної дії музикотерапії: катарсис, емоційне розрядження, регуляція емоційного стану, полегшення усвідомлення власних переживань, протистояння життєвим проблемам, підвищення соціальної активності, оволодіння новими засобами емоційного вираження. Також доцільно розвивати навички взаємодопомоги серед колег.

Поряд із спеціалізованими засобами психологічного впливу доцільно включати універсальні засоби, спрямовані на саморегуляцію поточного психічного стану педагогів, які досягли різних стадій синдрому професійного вигорання, та зняття негативних наслідків стресових станів, наприклад, шляхом відвідування кімнати психологічного розвантаження.

Можуть бути використані такі прийоми: медитація, візуалізація, зняття психоемоційного напруження, саморегуляція емоційних станів у діяльності педагогічного колективу, методи регуляції психофізіологічного стану [5, с. 45-46].

Найпоширенішим засобом профілактики професійного вигорання є безперервна психолого-педагогічна освіта педагогічного працівника, підвищення його кваліфікації. Це пов'язано з тим, що знання, отримані за період навчання у ВНЗ, швидко застарівають.

Аутогенне тренування використовується в таких видах діяльності, які викликають у людини підвищену емоційну напругу. Педагогічна робота пов'язана з інтенсивним спілкуванням, як з дітьми, так і з їх батьками, що вимагає від педагога емоційно-вольової регуляції. Сама аутогенна тренування являє собою систему вправ для саморегуляції психічного і фізичного стану. В її основі лежить свідоме використання людиною різних засобів психологічного впливу на власний організм і нервову систему з метою їх розслаблення або активізації. Застосування методик аутогенного тренування дозволяє людині цілеспрямовано змінювати свій настрій, самопочуття, що позитивно позначається на її працездатності та здоров'ї.

Крім вправ аутогенного тренування використовуються й інші методи регуляції емоційних станів. Наприклад, методика словесно-образного емоційно-вольового контролю стану людини, яка базується на методах психотерапії та деяких аспектах нетрадиційної медицини [42].

Регулярне виконання психотехнічних вправ допоможе правильно орієнтуватися у власних психічних станах, адекватно оцінювати їх і ефективно керувати собою, щоб зберегти і зміцнити власне психічне здоров'я і, як

наслідок, досягти успіху в професійній діяльності з відносно невеликими витратами нервово-психічної енергії.

Для виконання психотехнічних вправ не потрібно багато часу або спеціального приміщення. Виконувати їх можна самотійно або разом з іншим педагогом на перерві чи після занять.

До першого виду таких вправ належать вправи на розслаблення. У будь-якій професії, насиченій стресовими ситуаціями, важливою умовою збереження і зміцнення психічного здоров'я педагогічного працівника є його здатність вчасно «скинути» стрес, зняти внутрішні затискачі, розслабитися. За короткий час, витрачений на виконання психотехнічних вправ, можна зняти втому і набути стану внутрішньої свободи, стабільності та впевненості в собі.

Для посилення ефекту релаксаційних вправ рекомендується використовувати колір:

- якщо ви відчуваєте, що вам не вистачає життєвої енергії – сміливо використовуйте червоний колір;
- якщо вам не вистачає почуття психологічної свободи і вміння пристосовуватися до зовнішніх обставин – працюйте з помаранчевим кольором;
- жовтий допоможе, якщо ви відчуваєте занепад сил і хочете отримати заряд активності, якщо ви конфліктуєте з собою;
- при байдужості і почутті апатії, якщо ви хочете бути більш відкритими і спокійними, вам допоможе зелений;
- голубий колір варто використовувати, якщо ви обтяжені своїми обов'язками, якщо дієте, не замислюючись про наслідки своїх дій;
- якщо ви надмірно емоційні і не контролюєте свої реакції, використовуйте синій;
- фіолетовий має великий вплив на сферу почуттів, його варто використовувати, якщо ви часто відчуваєте гіркоту з незрозумілих причин, відчуваєте себе обдуреними, вас мучать сумніви, ви впадаєте в депресивний стан [32].

Ігри-формули, у свою чергу, використовуються для вербального самонавіювання. Формули можна вимовляти мовчки або вголос по дорозі на роботу, під час підготовки до заняття, під час робочого дня, перед важкою ситуацією. Вимова формул не обов'язково точно відповідає тексту. Індивідуальні варіації та відхилення можуть бути зроблені у вигляді вибору стилю формул, слів, довжини фраз тощо. Важливо знайти власну мову, яка максимально діє на вас.

Наприклад, якщо ви людина, яка не терпить наказів і розпоряджень, то побудуйте текст формули в м'якій манері, у формі переконання: «Я спокійний і впевнений у собі. Я повинен зберігати внутрішню стабільність, тому що мене чекає важка розмова».

Якщо ви емоційна людина, то у вашому тексті повинні бути яскраві прикметники: «Я відчуваю спокій і впевненість у собі. Я повинен зберігати внутрішню стабільність, як потужний фундамент величної будівлі».

Якщо ви стримана і в той же час сильна, енергійна людина, ваша формула повинна звучати як короткий і різкий наказ або команда: «Я повинен бути спокійним! Самовпевненим!» Тексти формул складаються заздалегідь, але іноді можуть використовуватися спонтанні самозамовлення, що виникають у ситуації «тут і зараз».

Щоб формули були ефективними, запам'ятайте наступні правила:

- для оперативного використання формули бажано мати короткий текст із кількох фраз;
- велике значення має початок формули;
- формулу самонавіювання необхідно повторити кілька разів (іноді до семи);
- важливо непохитно вірити в «магічні властивості» слів, які ви вимовляєте;
- ви повинні вимовляти формули в стані зосередженості, зосередивши свою волю.

Ось кілька формул, які ви можете прийняти:

- Впевненість у собі. «Я смілива і впевнена в собі людина. Все можу» (останню фразу можна повторити кілька разів).

- Спокій, стабільність. «Я хочу бути спокійним і стабільним. Я хочу бути впевненим у собі».

- Перед важкою розмовою допоможе наступна формула. Спокій. «Я спокійний і впевнений у собі. У мене правильна позиція. Я готовий до діалогу та взаєморозуміння».

- Зняття втоми і відновлення працездатності. «Я вважаю, що можу легко і швидко відновитися після роботи. Я всіма силами намагаюся почуватися після роботи бадьорою та енергійною. Після роботи я відчуваю бадьорість, енергію молодості у всьому тілі» [33].

Психокорекція широко використовується як сукупність психологічних прийомів, що використовуються психологом для психологічного впливу на поведінку здорової людини. Психокорекційна робота проводиться з метою покращення адаптації людини до життєвих ситуацій; для зняття повсякденної зовнішньої та внутрішньої напруги; попереджати та вирішувати конфлікти, з якими стикається людина. Психокорекція може проводитися як індивідуально, так і в групі. Групи людей, створювані з психокорекційною метою, можуть бути наступних типів: Т-групи, групи зустрічі, гештальт-групи, психодраматичні групи, групи тілесної терапії, групи тренінгу навичок. Кожен тип групи спрямований на вирішення конкретних цілей і передбачає взаємодію за певними правилами. Стосовно педагогічної діяльності охарактеризуємо сферу практичного застосування кожного виду гуртка.

Т-групи (групи соціально-психологічного тренінгу). Робота в ній спрямована на те, щоб допомогти педагогу краще пізнати себе як особистість; розвивати індивідуальний стиль діяльності, вчитися краще розуміти своїх колег і батьків; з ким педагогічному працівнику доводиться спілкуватися з питань навчання і виховання дітей; навчання правильної поведінки в ситуаціях міжособистісного спілкування.

Групи зустрічей. Головною метою є усвідомлення та реалізація потенціалу особистості та інтелектуального розвитку, закладеного в кожній

особистості. Ефективно використовувати цей вид роботи педагогам-початківцям і вихователям з метою підвищення рівня їх самосвідомості та розвитку особистості.

Гештальт-група. Робота керівника групи проводиться не з усіма учасниками, а сам-на-сам з одним із її учасників, який добровільно погодився на деякий час стати головним героєм. Інші учасники групи спостерігають за процесом взаємодії лідера з клієнтом. Ключовими поняттями в такій груповій роботі є «усвідомленість» і «орієнтованість на сьогодні» [34].

Дотримуючись наведених нижче правил, можна запобігти виникненню професійного вигорання або зменшити його, якщо синдром вже проявляється:

- визначення для себе короткострокових і довгострокових цілей (досягнення короткострокових цілей приносить дуже важливе для оптимального емоційного стану людини – стан успіху);
- використання «тайм-аутів», що необхідно для забезпечення психічного та фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);
- оволодіння навичками та вміннями саморегуляції (релаксація, позитивний настрій, самонавіювання);
- професійний розвиток і самовдосконалення (обмін професійною інформацією, що дає відчуття ширшого світу, ніж той, що існує в окремому колективі; для цього існують різні способи – курси підвищення кваліфікації, конференції тощо);
- уникнення зайвої конкуренції (є ситуації, коли її не уникнути, але надмірне бажання виграти породжує тривогу, робить людину агресивною);
- емоційно-особистісне спілкування (коли людина аналізує свої почуття та ділиться ними з іншими, ймовірність вигорання значно знижується, або цей процес не настільки виражений);
- підтримання хорошої фізичної форми (не забувайте, що між станом тіла і психіки існує тісний зв'язок);
- вміння розраховувати та продумано розподіляти своє навантаження;
- вміння переключатися з одного виду діяльності на інший [35].

Велике значення для боротьби з професійним вигоранням і збереження професійного здоров'я педагогів мають моделі поведінки.

Пошук соціальної підтримки та впевнені дії слід вважати конструктивними. Неконструктивні моделі поведінки – уникання, маніпулятивні та агресивні дії – пов'язані з високим рівнем вигорання та професійної дезадаптації педагогічних працівників.

Важливо пам'ятати, що позитивні емоції менш стійкі і більш витратні з точки зору психологічної енергії. Негативні емоції живляться самі собою, і чим більше ми в них занурюємося, тим довше вони триватимуть і можуть поступово перетворитися на негативний світогляд.

Тому кожна людина може свідомо вибирати, чи буде вона «згорівшою» під тиском зовнішніх обставин, іноді дійсно дуже несприятливих, чи направить енергію на пошук нових ресурсів для своєї особистості через пошук нових смислів, позитивних моментів і просто через миттєві приємні відчуття [40].

Надамо рекомендації педагогічним працівникам щодо профілактики професійного вигорання:

1. Визначте свої головні життєві цілі та зосередьтеся на їх досягненні.
2. Думайте про щось хороше і відкидайте погані думки. Позитивне мислення та оптимізм – запорука здоров'я та благополуччя.
3. Відмовтеся від перфекціонізму. Не все, що варто робити, варто робити добре. Це не завжди досяжно, і навіть якщо це досяжно, не завжди воно того варте.
4. Щоранку, встаючи з ліжка, думай про щось хороше, посміхайся, нагадуй собі, що все буде добре, а ви чарівна і прекрасна людина, у вас чудовий настрій.
5. Плануйте не тільки час роботи, але й відпочинок. Розставте пріоритети. Пам'ятайте про це.
6. Особливу увагу приділіть відпочинку та сну. Сон повинен бути спокійним, не менше 7-8 годин. Перед сном можна приготувати заспокійливу ванну з ефірними маслами.

7. Використовуйте короткі паузи (хвилини очікування, вимушена бездіяльність) протягом дня, щоб розслабитися. Кожен вечір обов'язково йдіть під душ і, розповідаючи про події минулого дня, «змивайте їх», адже вода здавна є потужним провідником енергії.

8. Не робіть із мухи слона!

9. Керуйте своїми емоціями! Закрийте очі. Уявіть собі берег моря. Підніміть руки вгору і розведіть їх в сторони. Відчуйте силу енергії. Складіть руки на животі.

10. Не хежуйте спілкуванням! Обговорюйте свої проблеми з близькими людьми.

11. Відпочиньте з родиною, близькими друзями, колегами.

12. Знайдіть у своєму житті місце для гумору та сміху. Коли у вас поганий настрій, подивіться комедію, відвідайте цирк, почитайте анекдоти.

13. Не забувайте хвалити себе!

14. Посміхніться! Навіть якщо вам не хочеться (1-1,5 хв.).

15. Виділіть час собі: прийміть розслаблюючу ванну, почитайте улюблену книгу, зробіть косметичні процедури тощо! Влаштуйте собі маленькі свята! Якщо ви виглядаєте краще, це може покращити самопочуття.

16. Станьте ентузіастом власного життя!

17. Вживайте заходів для усунення причин стресу.

18. Про проблеми не потрібно турбуватися, їх потрібно вирішувати!

19. Умійте ввічливо, але переконливо відмовляти!

20. Якщо під час розмови вами оволоділи негативні емоції, то зробіть перерву, помовчіть кілька хвилин, порахуйте до 10, вийдіть з кімнати, займіться іншою діяльністю: переберіть папери на столі, поговоріть з колегами на нейтральні теми, підійдіть до вікна і подивіться з нього, подивіться на рух транспорту, небо, дерева, насолодіться погодою, сонцем.

21. Візьміть дні «інформаційного відпочинку» від телевізора та комп'ютера. Почитайте щось.

22. Відвідайте виставки, театр, концерти. Якщо у вас порушення сну, намагайтеся читати на ніч вірші, а не прозу. Згідно з науковими

дослідженнями, поезія і проза відрізняються енергетикою, поезія ближче до ритму людського тіла і має заспокійливу дію.

23. Найкращим засобом для зняття нервової напруги є фізичні вправи – фізкультура і фізична праця. Також дуже корисний розслабляючий масаж. Йога, дихальна гімнастика, релаксація – чудові засоби для досягнення внутрішньої рівноваги.

24. Музика – це також психотерапія.

25. Подбайте про психотерапевтичний вплив середовища, що вас оточує (кольорова схема). Зелений, жовто-зелений і зелено-блакитний кольори добре заспокоюють нервову систему. Добре, коли вдома стіни пофарбовані в ці кольори, або досить просто подивитися на будь-яку річ цих кольорів – і нервові напруження поступово спаде. 26. Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.

27. Спілкування з тваринами також позитивно впливає на нервову систему та настрій.

28. Також зняти стрес допоможе зміна діяльності, коли позитивні емоції від приємного заняття витісняють смуток.

29. Приділяйте належну увагу власному здоров'ю! Прийміть той факт, що люди навколо нас і світ недосконалі.

30. Починайте одужувати зараз, не відкладайте на потім! Пам'ятайте: робота – це лише частина життя!

Отже, для попередження та подолання професійного вигорання доцільно використовувати різні методи регуляції психофізіологічного стану, включаючи різні вправи (дихальні, релаксаційного типу або з елементами аутотренінгу), управління нервово-психічним напруженням, настроєм, психічним станом шляхом переключення уваги на самоконтроль зовнішнього стану та прояву емоцій.

Висновки до розділу 3

Розглянувши профілактику синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти, можна зробити наступні висновки:

1. Нами розроблена програма щодо корекції синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти на тему «Професійне вигорання – шкода для здоров'я». Дана програма спрямована на розвиток навичок саморегуляції, управління власним психоемоційним станом, а також навичок позитивного самосприйняття, підвищення впевненості в собі та розвиток комунікативних навичок. Навички, розроблені в цій програмі, необхідні в професійній діяльності всього педагогічного персоналу. Мета програми: підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності педагогів у питаннях психічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання, гармонізації психоемоційного стану.

2. Також ми розробили рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти. Виділимо деякі з них:

- Визначте свої головні життєві цілі та зосередьтеся на їх досягненні.
- Думайте про щось хороше і відкидайте погані думки. Позитивне мислення та оптимізм – запорука здоров'я та благополуччя.
- Плануйте не тільки час роботи, але й відпочинок. Розставте пріоритети. Пам'ятайте про це.
- Особливу увагу приділіть відпочинку та сну. Сон повинен бути спокійним, не менше 7-8 годин. Перед сном можна приготувати заспокійливу ванну з ефірними маслами.
- Керуйте своїми емоціями. Закрийте очі. Уявіть собі берег моря. Підніміть руки вгору і розведіть їх в сторони. Відчуйте силу енергії. Складіть руки на животі.
- Відпочиньте з родиною, близькими друзями, колегами.

- Виділіть час собі: прийміть розслаблюючу ванну, почитайте улюблену книгу, зробіть косметичні процедури тощо! Влаштуйте собі маленькі свята! Якщо ви виглядаєте краще, це може покращити самопочуття.

- Якщо під час розмови вами оволоділи негативні емоції, то зробіть перерву, помовчіть кілька хвилин, порахуйте до 10, вийдіть з кімнати, займіться іншою діяльністю: переберіть папери на столі, поговоріть з колегами на нейтральні теми, підійдіть до вікна і подивіться з нього, подивіться на рух транспорту, небо, дерева, насолодіться погодою, сонцем.

ВИСНОВКИ

Таким чином, мета та завдання даної роботи досягнуті, можна зробити наступні висновки:

1. Розкрито теоретичні аспекти професійних засад профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти. Синдром професійного вигорання є феноменом деформації особистості і являє собою сукупність негативних психологічних переживань, пов'язаних із тривалими та інтенсивними міжособистісними взаємодіями, які мають високу емоційну інтенсивність або когнітивну складність. Професійне вигорання – це синдром, що характеризує стан психічного, емоційного та фізичного виснаження, що є наслідком тривалого та хронічного стресу. Його характерні ознаки: втрата інтересу до професійної діяльності та особистого життя, депресивний стан, зниження інтересу до роботи, дратівливість, байдужість до результатів. В українських дослідженнях часто використовуються два поняття: «емоційне вигорання» і «професійне вигорання». Їх специфіка полягає в тому, що поняття «емоційне вигорання» пов'язане з одним із субфакторів вигорання – емоційним виснаженням, який вважається ключовим. Поняття «емоційне вигорання» підкреслює порушення в емоційній сфері, що виникає внаслідок несприятливого вирішення стресу на робочому місці.

Нами були розглянуті різні моделі професійного вигорання:

- три факторна модель К. Маслача та С. Джексона (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень);
- однофакторна модель А. Пайнса і Е. Аронсона (виснаження є основним фактором прояву синдрому, тоді як інші симптоми є лише наслідком);
- двофакторна модель Д. Дірендонка, Х. Сіксмі та В. Шауфелі (емоційне виснаження та деперсоналізація);
- чотири факторна модель (емоційне виснаження, зниження особистих досягнень, деперсоналізація як негативне ставлення до професійної діяльності та деперсоналізація як негативна реакція на контакт з реципієнтами);

- процесуальна модель Б. Перлмана та Е. Хартмана (акцентує увагу на динамічній природі вигорання: це процес, який відбувається з часом та із зростанням інтенсивності, фазами якого є психофізіологічні зміни: фізичне виснаження, афективно-когнітивні реакції: емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація і виражені симптоми копінг-поведінки: ухилення від професійних обов'язків, скорочення часу спілкування з клієнтами, абсентеїзм.

Проблема професійного вигорання спеціалістів – педагогічних працівників – і, як наслідок, досить висока плинність кадрів, є однією з серйозних проблем сучасної системи освіти. Робота педагогічних працівників є дуже відповідальною і в поєднанні з обмеженими ресурсами та часто необґрунтованою вимогливістю з боку керівництва призводить до хронічного стресу і, зрештою, професійного вигорання. Вигорання педагогічних працівників – це особливий вид стресу на роботі – стан фізичного, емоційного чи розумового виснаження, поєднаний із сумнівами щодо своєї компетентності та цінності роботи.

Серед найважливіших факторів, що викликають професійне вигорання педагогічних працівників: рольовий конфлікт, робоче навантаження, тиск часу, відсутність автономії та само мотивації, відсутність участі в процесі прийняття рішень, конкурентні відносини між педагогом і його колегами або керівником, відсутність визнання професійної ролі, методи нейтралізації стресової ситуації, рівні особистої задоволеності, розбіжності з очікуваннями та зіткнення цінностей. Найпоширенішими із симптомів професійного вигорання у педагогічних працівників є: виснаження, падіння загального тону організму; постійна втома; байдужість, різке зниження спілкування з колегами та учнями (студентами); цинізм, конфліктність, агресивність; безсоння; апатія, песимізм тощо.

2. Проведено емпіричне дослідження синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти.

Для проведення дослідження нами були підібрані наступні методики: опитування (бесіда); методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко);

методика діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон); тест емоційного інтелекту (Н. Холл).

У педагогів, які брали участь у дослідженні, більшою мірою сформована фаза резистентності. Найменшою мірою у них сформована фаза напруги.

У фазі напруги у педагогів частіше зустрічаються такі симптоми, як невдоволення собою і переживання психотравмуючих обставин. Ці викладачі усвідомлюють багато психотравмуючих факторів у своїй професійній діяльності. Це викликає у них певний рівень тривоги та занепокоєння, який може перерости у відчай, обурення та бути поштовхом для розвитку інших явищ вигорання, зокрема, невдоволення собою.

У фазі резистентності у педагогів частіше зустрічаються такі симптоми, як неадекватне емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків.

У педагогів у фазі виснаження, як завершальній фазі формування всього синдрому професійного вигорання, частіше зустрічається симптом емоційної недостатності.

У результаті дослідження професійного вигорання педагогів за методикою К. Маслача виявлено, що емоційне виснаження більшою мірою виражене як складова професійного вигорання особистості. Педагоги характеризуються зниженим емоційним фоном, у професійній діяльності та стосунках виявляють байдужість та емоційну перенасиченість соціальними контактами та подіями.

3. Розроблено програму щодо корекції синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти на тему «Професійне вигорання – шкода для здоров'я». Дана програма спрямована на розвиток навичок саморегуляції, управління власним психоемоційним станом, а також навичок позитивного самосприйняття, підвищення впевненості в собі та розвиток комунікативних навичок. Метою програми є підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності педагогів у питаннях психічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання, гармонізації психоемоційного стану.

Програма складається з вступно-підсумкового діагностичного блоку та 8 занять. Заняття проводяться 1 раз на місяць, тривалість 60 хвилин. Програма розроблена для роботи з педагогічним колективом навчального закладу.

Очікується, що при реалізації програми у педагогічних працівників підвищиться рівень психолого-педагогічної компетентності та психологічної культури педагогів; підвищиться рівень рефлексії професійної діяльності; педагоги оволодіють психотехнічними прийомами саморегуляції негативних емоційних станів; підвищиться комунікативна компетентність; підвищиться самооцінка, стресостійкість, працездатність; зміцниться психічне здоров'я; відбудеться гармонізація соціально-психологічного мікроклімату в педагогічному колективі.

4. Надано рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти. Виділимо деякі з них:

- Думайте про щось хороше і відкидайте погані думки. Позитивне мислення та оптимізм – запорука здоров'я та благополуччя.

- Відмовтеся від перфекціонізму. Не все, що варто робити, варто робити добре. Це не завжди досяжно, і навіть якщо це досяжно, не завжди воно того варте.

- Плануйте не тільки час роботи, але й відпочинок. Розставте пріоритети. Пам'ятайте про це.

- Особливу увагу приділіть відпочинку та сну. Сон повинен бути спокійним, не менше 7-8 годин. Перед сном можна приготувати заспокійливу ванну з ефірними маслами.

- Керуйте своїми емоціями. Закрийте очі. Уявіть собі берег моря. Підніміть руки вгору і розведіть їх в сторони. Відчуйте силу енергії. Складіть руки на животі.

- Відпочиньте з родиною, близькими друзями, колегами.

- Візьміть дні «інформаційного відпочинку» від телевізора та комп'ютера. Почитайте щось.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450-453.
2. Бацилева О. В., Пузь І. В., Астахов В. М. До проблеми переживання синдрому емоційного вигорання у представників соціономічних професій. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій : тези І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15-17 жовтня 2020 р. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. С. 33-35.
3. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.
4. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А., Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Економічна наука*. 2022. С. 49-53.
5. Вільхова О. Г., Манжелій Н. М. Профілактика та методи подолання професійного вигорання у вихователів ЗДО. *Педагогічні науки : наук. журн. Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка*. 2021. Вип. 78. С. 43-47.
6. Вінтюк Ю. В. Конкурентоспроможність викладача ВНЗ як умова його особистого благополуччя та безпеки в організації. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. С. 52-55.
7. Вартанова О., Кузнецов Д. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка та суспільство*. 2024. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50> (дата звернення: 16.03.2025).
8. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2019. Вип. 2 (45). С. 41-45.

9. Дідик С. С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині) : збірник матер. II всеукр. наук.-практ. конф. Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93–95.
10. Діагностика рівня емоційного вигорання В. Бойко. URL: <https://vseosvita.ua/library/diahnostyka-rivnia-emotsiinoho-vyhorannia-viktora-boiko-712894.html> (дата звернення: 16.03.2025).
11. Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон). URL: <https://vseosvita.ua/library/diagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html> (дата звернення: 16.03.2025).
12. Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл). URL: <https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogo-intelektu-n-holl> (дата звернення: 16.03.2025).
13. Завадська Т. В., Войтович М. В. Емоційне вигорання вихователів дитячих навчальних закладів у контексті їх професійного само здійснення. Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару. Київ : Інститут психології імені ГС Костюка НАПН України, 2020. С. 12-15.
14. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56). С. 57-56.
15. Зачепа А. М., Микитюк О. М., Сельменська З. М. Проблематика емоційного вигорання в освітньому середовищі. *Економічні науки. Наукові записки*. 2021. Вип. 1 (62). С. 183-190.
16. Емоційне вигорання педагогічних працівників. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/8_konferezii/emociyne_vigorannya.pdf (дата звернення: 16.03.2025).
17. Карамушка Л. М. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій. Психологічний практикум. Київ, 2023. 23 с.

18. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни : як його зберегти та підтримати. Методичні рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с.
19. Кірічук Т. Сіла батарейка : що таке професійне вигорання та як його попередити. *Безпека життєдіяльності*. 2022. № 6. С.12-13.
20. Коkun О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2023. 25 с.
21. Коваль Н. В., Колосова К. К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 66.
22. Козубцов І. М. Професійне вигорання як проблема неякісного забезпечення психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах військових дій. Освіта України в умовах воєнного стану: управління, цифровізація, євроінтеграційні аспекти : зб. тез доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф.. Київ, 2022. С. 217-220.
23. Кулина А. П. Емоційне вигорання в умовах сучасної професійної діяльності. *Матеріали двадцять другої всеукраїнської науково-методичної конференції*. 2020. С. 217-220.
24. Кузнецов М. А., Грицук О. В. Емоційне вигорання вчителів: Основні закономірності динаміки. Харків : ХНПУ, 2011. 206 с.
25. Лукіянчук А. М. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників. Біла Церква : БІНПО, 2020. 46 с.
26. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2021. Вип. 10. С. 105-112.
27. Магдисюк Л. І., Гриневич О. В., Лесик М. М. Феномен емоційного вигорання особистості як соціально-психологічне явище. *Labyrinths of Realsty: Collection of scientific works*. 2021. Issue 6 (11). P. 48-51.

28. Магдисюк Л. І. Практична психологія : методичні рекомендації до організації навчально-дослідницької діяльності та написання наукових робіт здобувачами вищої освіти. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2021. 48 с.
29. Матохнюк Л. О., Оверчук В. А. Емоційне вигорання педагогічних працівників : причини, симптоми та наслідки. *Габітус*. 2024. Вип. 68. С. 158-162.
30. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць. Житомир : Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.
31. Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання» : стратегія і тактика подолання. URL: <http://www.personal.in.ua/> (дата звернення: 16.03.2025).
32. Односталко О. С. Ресурси стійкості особистості в умовах складних та нетипових ситуацій життя : дис. канд. психол. наук : 19.00.01. Одеський нац.ун-т ім. І.І. Мечникова. Одеса, 2020. 183 с.
33. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів : Український інститут когнітивно-поведінкової терапії, 2021. 51 с.
34. Пахомов І. В. Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Біла Церква : БІНПО, 2024. 126 с.
35. Пирог Г. Суспільство для психічного здоров'я особистості: взаємодія родини, освіти, громади : збірник наукових праць. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2023. 172 с.
36. Плахотнюк Н. П., Левківська К. В. Емоційне вигорання сучасного викладача ВНЗ : проблематика і шляхи подолання. *Академічні візії*. 2024. Вип. 31. С. 1-10.
37. Поспелова І. Д., Колеснікова А. П. Психологічні особливості арт-терапевтичних технік для психо-профілактики професійного вигорання у

особистості. Наука, Освіта та суспільство в XXI столітті : наукові ідеї та механізми реалізації. 3б. тез доповідей (19 листопада 2022 року м. Кропивницький). Ч. 2. С. 32-34.

38. Прокоф'єва Л. Аналіз феномену «резилієнтність»: вивчення та перспективи. Сучасна психологія: проблеми та перспективи. Збірник наукових праць. Ізмаїл : РВВ ІДГУ, 2021. С. 122-127.

39. Професійне вигорання. URL: <https://www.dkfv.dp.ua/wp-content/uploads/2024/11/profesijne-vigorannya.pdf> (дата звернення: 16.03.2025).

40. Сидоренко В. В. Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи: спецкурс. Київ : ДУ «НМЦ «Агроосвіта», 2020. 94 с.

41. Співак У. Я. Синдром емоційного вигорання як об'єкт наукового пізнання. *Освітній альманах. Збірник студентських наукових досліджень*. 2020. С. 173-176.

42. Торба Н. Г. Психологічні аспекти творчого підходу в роботі педагога сучасної професійної школи. Біла Церква : БІНПО, 2020. 120 с.

43. Шевцова Т. Є. Особливості професійного вигорання особистості в процесі професійної самореалізації. Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022. С. 106-109.

44. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Габітус*. 2020. Вип. 17. С. 141-145.

45. Юрценюк О. С. Синдром професійного вигорання. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6975-sindrom-profesiynogo-vigorannya/> (дата звернення: 16.03.2025).

46. Bianchi, Renzo; Schonfeld, Irvin Sam; Verkuilen."A five-sample confirmatory factor analytic study of burnout-depression overlap". *Journal of Clinical Psychology*. 2020. P. 801-821.

47. Burisch, M. Burnout-Syndrom [Online resource]. Socialnet Lexikon. 2020. URL: <https://www.socialnet.de/lexikon/BurnoutSyndrom>.

48. Delany K. What challenges will organizations face transitioning for the first time to the new normal of remote working? Human Resource Development International. 2021. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13678868.2021.2017391>.
49. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. The Society for the Psychological Study of Social Issues. 1974. Volume 30, Issue 1. P. 159-165.
50. International Classification of Diseases 11th revision. Global standard for diagnostic health information. URL: <https://icd.who.int/en>.
51. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. № 2. P. 99-113.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко)

Інструкція. Якщо ви є професіоналом у будь-якій сфері взаємодії людьми, вам буде цікаво побачити, наскільки у вас сформувалася психологічний захист у формі емоційного вигорання. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні».

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене непокоїть те, що я почав гірше працювати (менш продуктивно та якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з учнями та колегами дуже залежить від мого настрою – гарного чи поганого.
6. Від мене як від професіонала мало залежить благополуччя закладу.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю стомленість чи напругу, то намагаюсь швидше згорнути взаємодію у спілкування з колегами.
9. Мені здається, що емоційно я часто не можу дати учням того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота часом притуплює емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

12. Буває, що я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія на роботі вимагає від мене значної напруги.

14. Робота з людьми і дітьми приносить все менше задоволення.

15. Я змінив би місце роботи, коли б з'явилася можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я через втому не завжди можу належним чином надати колегам, учням, їх рідним професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує, коли щось не ладиться у стосунках зі співробітниками.

19. Я настільки втомлююсь на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися як можна менше.

20. Через нестачу часу, втомленість чи напруження часто приділяю уваги рідним менше, ніж належить.

21. Інколи найзвичайніші ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії колег по роботі.

23. Спілкування з колегами спонукає мене сторонитися людей.

24. Від згадки щодо деяких колег по роботі у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечності з колегами забирають багато сил та емоцій.

26. Мені все важче встановлювати та підтримувати соціальні та професійні контакти.

27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.

28. В мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не допустити помилку, чи зможу зробити все так, як треба, чи не скоротять тощо.

29. Коли колега мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: “не роби людям добра, не отримаєш зла”.

31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше встигаю зробити, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Інколи я відчуваю, що треба проявити до колеги емоційну чуйність, але не можу внаслідок виснаження.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Колегам по роботі приділяю уваги та турботи більше, ніж отримую від них вдячності.

36. Від думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти у ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. В мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (або як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі випадки з моєї роботи викликають глибоке розчарування та зневіру.

41. Бувають дні, коли контакти з колегами складаються гірше, аніж звичайно.

42. Я розумію колег та учнів (суб'єктів діяльності) останнім часом гірше, аніж звичайно.

43. Втомленість від роботи призводить до того, що я намагаюсь скоротити спілкування с друзями та знайомими.

44. Зазвичай я проявляю зацікавленість до колег по роботі більше, ніж це стосується справи.

45. Звичайно я приходжу на роботу відпочившим, зі свіжими силами, з гарним настроєм.

46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю автоматично, без душі.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з окремими колегами в мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійне фізичне чи психічне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається мені безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку колег.

54. Мені вдається зберігати нерви завдяки тому, що більшість з того, що відбувається, я не сприймаю близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю понад силу.

57. Раніше я був більш чуйним та уважним на роботі, аніж тепер.

58. В роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.

59. Інколи йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

61. Контингент, з яким я працюю, дуже складний.

62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Коли б мені поталанило з роботою, я був би більш щасливий.

64. Я в розпачі від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Інколи я поводжусь зі своїми учнями так, як не хотів би, щоб поводитись зі мною.

66. Я осуджую колег, які розраховують на особливу увагу.

67. Найчастіше після робочого дня в мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я прискорюю час: скоріше б робочий день закінчився.

69. Стани, прохання, потреби колег та учнів зазвичай мене щиро турбують.

70. Працюючи з людьми, я звичайно ніби ставлю екран, який захищає від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми дуже розчарувала мене.

72. Щоб поновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно та легко.

74. Мої вимоги до роботи, яку я виконую, вищі, аніж те, чого я досягаю.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язане з роботою.

77. Декого зі своїх знайомих людей я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям, забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втомленість на роботі мало впливає (ніяк не впливає) на спілкування з домашніми та друзями.

80. При можливості я приділяю колегам менше уваги, але так, щоб вони цього не помітили.

81. Мене часто підводять нерви при спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (або майже до всього), що трапляється на роботі, я втратив інтерес, живе відчуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на професіонала – зробила злим, нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Фаза « НАПРУГА»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +2 -50(5), +62(5), +74(3)

3. "Загнаність у клітку": +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія: +4(5) +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «РЕЗИСТЕНЦІЯ»

1. Неадекватне виборче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), +35(3) +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «ВИЗНАЖЕННЯ»

1. Емоційний дефіцит: +9 (3), +21 (2), +33 (5), -45 (5), +57 (3), - 69 (10), +81 (2)
2. Емоційна відстороненість: +10 (2), +22 (3), +4 +70(5), +82(10) 3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні +12 (3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

Додаток Б

Методика діагностики професійного вигорання (К. Масlach, С. Джексон)

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань

відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Опитувальник:

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних:

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал

Додаток В

Тест емоційного інтелекту (Н. Холл)

Інструкція. Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал:

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.

22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.

23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.

24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.

26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала 5 - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.