

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ЦЕНТР ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ
Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра теоретичної психології

**ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
другого рівня
2 курсу, заочної форми навчання
спеціальності «Психологія» 053
Богдана ОГОНОВСЬКОГО

Науковий керівник
завідувач кафедри теоретичної психології,
доктор психологічних наук, професор
Зоряна КОВАЛЬЧУК

Рецензент
кандидат психологічних наук
Ольга ЗАВЕРУХА

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

_____ 2024 р., протокол № _____

завідувач кафедри теоретичної психології,
доктор психологічних наук, професор

_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів 2024

АНОТАЦІЯ

Огоновський Б. Профілактика емоційного вигорання педагогів у закладах вищої освіти.

У кваліфікаційній роботі розглянута дефініція емоційного вигорання педагогів та розкриті засоби профілактики цього синдрому. Доведено, що для профілактики та корекції психічного вигорання необхідно розвивати особистісні вміння та навички адекватного емоційного реагування. Важливою частиною цього процесу є навички володіння собою, уміння працювати з власними негативними емоціями та виявлення емоцій. Їх можна відпрацювати у відповідному тренінгу з профілактики емоційного вигорання. Для його проведення варто використовувати такі методи, як рольові ігри, групова дискусія, ділові ігри, обговорення конкретних ситуацій, моделювання проблем, вправи для відпрацювання умінь та навичок. Розроблена нами тренінгова програма, що викладена у додатках, може бути використана психологами закладів освіти для профілактики проявів синдрому «професійного вигорання» у педагогів, що працюють у навчальних закладах.

Проаналізовані в роботі причини виникнення синдрому «професійного вигорання» та розглянуті методи його запобігання та шляхи подолання наслідків, можуть використовуватись шкільними психологами, консультантами і керівниками закладів освіти, також може бути корисною та вчасною для реалізації концепції загальної середньої освіти.

Ключові слова: емоційне вигорання, педагог, заклади вищої освіти, психопрофілактика.

Ogonovsky B. Prevention of emotional burnout of teachers in institutions of higher education.

In the qualification work, the definition of emotional burnout of teachers is considered and the means of prevention of this syndrome are disclosed. It has been proven that for prevention and correction of mental burnout it is necessary to develop personal skills and skills of adequate emotional response. An important part of this process is the skills of self-control, the ability to work with one's own negative emotions and identify emotions. They can be worked out in the corresponding training on the prevention of emotional burnout. To conduct it, it is worth using such methods as role-playing games, group discussion, business games, discussion of specific situations, modeling problems, and exercises to practice skills. The training program developed by us, presented in the appendices, can be used by psychologists of educational institutions to prevent manifestations of the "professional burnout" syndrome among teachers working in educational institutions. The causes of the "professional burnout" syndrome analyzed in the work and the methods of its prevention and ways to overcome the consequences are considered, can be used by school psychologists, consultants and heads of educational institutions, and can also be useful and timely for the implementation of the concept of general secondary education.

Key words: emotional burnout, teacher, institutions of higher education, psychoprophylaxis.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ	8
1.1. Зміст поняття емоційного вигорання в науковій літературі	8
1.2. Психологічні особливості професії педагог	16
1.3. Детермінанти емоційного вигорання педагогів та його профілактика	26
Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ	32
2.1. Організація та методи дослідження	32
2.2. Аналіз результатів дослідження	42
Висновки до розділу 2	52
ВИСНОВКИ	55
Список використаних джерел	58
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Справжнім педагогом є особа, яка проявляє велику турботу індивідуально до дитини, утримуючи в своїх руках не лише її душу і внутрішній світ, але і майбутнє не тільки конкретної особи, але і всієї країни.

Професія педагога насичена різноманітними факторами стресу, такими як невизначеність, соціальна оцінка, щоденна рутинна. Виявляється стрес у роботі педагога по-різному, підвищену тривожність, включаючи фрустрацію, дратівливість і виснаженість. Це лише кілька з численних факторів, які спричиняють емоційне виснаження педагогів у цій важкій професії. Важливим стресогенним чинником є психологічні і фізичні перевантаження педагогів, які можуть викликати синдром емоційного вигорання. Це виснаження моральних і фізичних сил педагога неминуче впливає на ефективність його професійної діяльності, психологічного самопочуття і стосунків у родині.

Вивченню проблеми синдрому емоційного вигорання приділена значна увага у зарубіжній науці та практиці, як свідчать роботи таких вчених, як E. Aronson, C. Maslach, M. Leiter, A. Pines, S. Walker, S. Jackson тощо. Останнім часом великий інтерес до цієї проблеми проявився і в середовищі вітчизняних науковців. У результаті цього з'явилися численні дослідження від авторів, таких як М. Авраменко, Т. Зайчикова, В. Бойко, Л. Карамушка, К. Малевич, А. Лужецька, О. Мірошніченко, О. Папанова, В. Орел, Е. Старченкова та інші.

Важливо зауважити, що дослідники, які вибирають феномен емоційного вигорання як об'єкт своїх досліджень, описують його як руйнівне та негативне явище, що виснажує фізіологічні, фізичні та психічні ресурси у житті професіонала (К. Маслач та інші). Це виявляється у синдромі фізичних, емоційних і пізнавальних симптомів, які відчуває спеціаліст, неспроможний ефективно впоратися зі стресом, спричиненим конкретними обмеженнями щодо досягнення його цілей та професійної кар'єри (З. Решетова та інші). Це може виявлятися також у формі виробленого особистістю механізму психічного захисту, що полягає в повному або частковому виключенні емоцій (зниженні їх

енергії) у відповідь на психотравмуючі впливи, стереотип емоційної або професійної поведінки, що дозволяє людині раціонально використовувати свій емоційний ресурс (В. Бойко та інші). Іншим проявом є психофізіологічна реакція, обумовлена частковими, іноді надмірними, але, як правило, неефективними зусиллями для задоволення трудових потреб, яка супроводжується психологічними, емоційними, а іноді й фізичними відхиленнями від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність (В. Орел та інші). Крім того, це може бути розглянуто як конкретний тип професійного захворювання осіб, що працюють з людьми (Т. Форманюк та інші).

Слід відзначити, що профілактика вивчення та синдрому емоційного вигорання вже отримало відповідну нішу в практиці та теорії педагогічної науки, проте воно вимагає більш детального розгляду з позиції діяльнісного підходу. Актуальність обраної теми проявляється не тільки в негативному впливі стресів на продуктивність праці, але й у їхньому впливі на загальний стан життя людини, призводячи до втрати здоров'я, психологічних та особистісних змін. Виникає потреба у розробці тренінгу для пом'якшення дії цього синдрому.

Мета дослідження: провести теоретичне обґрунтування, здійснити експериментальне дослідження виявлення синдрому емоційного вигорання серед педагогів у закладах вищої освіти та розробити відповідний тренінг з метою профілактики цього синдрому.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання педагогів закладів вищої освіти.

Предметом дослідження – профілактика емоційного вигорання педагогів закладів вищої освіти.

Опираючись на мету роботи, формулюємо **завдання дослідження:**

1) Вивчити літературу та обґрунтувати особливості емоційного вигорання в педагогів закладів вищої освіти.

2) Виокремити профілактику емоційного вигорання як процес запобігання деструктивних явищ у професійній діяльності педагогів закладів вищої освіти.

3) Здійснити експериментальне дослідження вивчення особливостей емоційного вигорання серед педагогічних працівників.

4) Сформувати тренінг профілактики емоційного вигорання педагогів закладів вищої освіти.

Експериментальною базою дослідження слугував Львівський торговельно-економічний університет та Львівська академія друкарства.

Методи дослідження. У нашому дослідженні ми застосовували такі теоретичні та емпіричні методи:

теоритичні: для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та особливостей впливу синдрому емоційного вигорання на особистість педагога було проведено історико-логічне вивчення наукових праць. Застосовано теоретичний аналіз, абстрагування, синтез та систематизацію для ретельного вивчення та усвідомлення елементів, спільних та відмінних у підходах;

емпіричні: для здійснення дослідження використовувалися різноманітні методи, такі як бесіда, спостереження тестування. Спеціальні методики включали в себе діагностику рівнів і фаз емоційного вигорання за методикою В. Бойка, адаптацію методики К. Масlach, використання методики Н. Водоп'янової та Є. Старченкової для визначення рівнів професійного вигорання (спеціально для педагогів). Також застосовувалася методика О. Рукавшнікова для визначення «Психічного вигорання» і методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. Русалова.

експериментальні: експеримент констатувальний, спрямований на вивчення зв'язків між ознаками професійного вигорання та показниками особистісного розвитку педагога.

Практичне значення нашої кваліфікаційної роботи полягає в розробці та експериментальній апробації тренінгу профілактики емоційного вигорання для особистості педагога. Запропонований методичний комплекс дозволяє проводити психологічну діагностику ключових показників емоційного вигорання. Матеріали кваліфікаційного дослідження можуть бути використані

для забезпечення психологічної підтримки в професійній діяльності педагогів та знаходять практичне застосування в роботі психологічних служб.

Структура нашої роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

1. Зміст поняття емоційного вигорання в науковій літературі

Стресова реакція, що виникає через вплив на особистість зовнішніх стресів і триває довгий час, є характерними для професій, де важливий міжособистісний контакт, пояснюється як явище «емоційного вигорання».

Досвідчені фахівці, перебуваючи у розквіті сил та на вершині кар'єри, іноді раптово розгублюються та втрачають інтерес до своєї роботи, яка ще вчора була для них насиченою важливістю й цікавістю. Пояснень для виникнення цього феномену може бути безліч, але сучасні психологи перш за все асоціюють це явище із «синдромом емоційного вигорання». Така назва даному явищу надається через його здатність вражати будь-яку людину та мати серйозні наслідки.

Помилковою є думка про те, що фахівці професій типу «людина–людина» краще за спеціалістів інших професій можуть більш успішно подолати стрес, віднаходити ефективні рішення професійних та особистих проблем або взагалі не приділяють уваги цим проблемам, вважаючи їх за незначні, завдяки своєму високому рівню «комунікативності». Адже власне кваліфіковані фахівці в галузі професій типу «людина–людина» можуть зазнати такого неприємного явища, як «емоційне вигорання».

Педагоги, такі як учителі шкіл, вихователі дошкільних закладів освіти, викладачі університетів, інститутів та академій, також не є винятком у контексті можливості виникнення «емоційного вигорання».

Відомо, що фахівці, які працюють в комунікативних сферах, загалом, а зокрема шкільні педагоги, часто стикаються з істотним перевантаженням у процесі своєї діяльності. Рівень перевантаження, характерний для сучасних працівників освітніх закладів, можна порівняти з тим, що відзначається в медичних та психологічних спеціалістів, які забезпечують їхнє фізичне та психічне здоров'я. Для опису цього явища було введено термін «синдром

емоційного вигорання». Дослідження вказують на те, що серед фахівців, які працюють в сферах з високим рівнем комунікації і схильних до цього синдрому, шкільні педагоги складають максимальний відсоток, а саме від 40% до 60%.

Про явище «емоційного вигорання» можна говорити з багатьох причин, включаючи соціальну невлаштованість педагогів, такі як побутові труднощі, перевантаження, пов'язане із проведенням уроків, низька заробітна плата і актуальні проблеми з житлом, а також постійне спілкуванням з дітьми.

Однак головною причиною є невміння педагогів освоювати сучасні методи ефективного відновлення своєї психічної енергії та наявність (чи то прямим, чи опосередкованим чином) неприємних емоційних звичок, таких як образливість, гнів, дратівливість та інші.

Стан емоційного вигорання можна охарактеризувати науковою термінологією, використовуючи терміни, такі як емоційна лабільність, психічна невірноваженість і деперсоналізація. Простіше кажучи, перевантажені та незадоволені своєю соціальною ситуацією педагоги не завжди контролюють свої емоції і часто проявляють «зриви», що може призводити до психічної травми як для них самих, так і для їхніх учнів. Зовні цей синдром виявляється неприємно, у збільшеній дратівливості педагогів, втраті ними цікавості щодо роботи. Позатим, такий стан, зазвичай, спричиняє появу різних психосоматичних захворювань у працівників [32].

Праця педагога пов'язана з великим навантаженням на нервово-психічний стан. Це особливо стосується психологічних та організаційних викликів: необхідність залишатися постійно в «формі», велика кількість міжособистісних контактів протягом робочого дня, обмежений час, перевантаження та соціальна оцінка. Емоційні аспекти педагогічної діяльності сприяють виникненню та розвитку синдрому «професійного вигорання».

Психіатром американським Х. Дж. Фрейденбергом вперше був введений термін «burnout» (емоційне вигорання) у 1974 році для опису психологічного стану здорових осіб, які знаходяться в інтенсивному і емоційно навантаженому спілкуванні з клієнтами, особливо в контексті системи «людина – людина» [18].

На початку свого вживання, термін «емоційне вигорання» визначав стан виснаження та відчуття власної безсилості, і кількість фахівців, які були схильні до цього явища, була невеликою: головним чином це стосувалося працівників медичних установ і різних громадських благодійних організацій. У 1982 році Р. Шваб значно розширив коло професіоналів, які мали ризик стикнутися з емоційним вигоранням, включаючи учителів, політиків, поліцейських, менеджерів та юристів [26].

Педагогічна професія відзначається особливо високим рівнем поширеності синдрому «професійного вигорання». Саме тому дослідження особливостей виникнення, розвитку та ходу цього синдрому в педагогічній сфері є дуже важливим.

Професор психології з Каліфорнійського університету, К. Масlach, деталізувала поняття синдрому «професійного вигорання», характеризуючи його як синдром фізичного та емоційного виснаження. Вона визначила його основні складові, такі як розвиток негативної самооцінки, негативне ставлення до роботи та втрата розуміння співчуття щодо клієнтів. Важливо відзначити, що «професійне вигорання» за її дефініцією не визначається як втрата творчого потенціалу або копінг-реакція на нудьгу, а швидше як виснаження емоційне, яке породжується на фоні стресу, спричиненого міжособистісною взаємодією та спілкуванням [47].

Триває дослідження синдрому, і наразі він вже має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10» під кодом «Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям».

Наукове дослідження цього феномену розпочалося зі співробітників мед.установ та різноманітних громадських організацій. Професор Школи догляду при Університеті штату Невада Ф. Сторлі, проводила дослідження цього явища серед медсестер, що працюють у кардіології. Її висновок вказував на те, що синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Хоча необхідна

робота виконується, проте емоції, які перетворюють завдання в творчість, виявляються відсутніми [24].

Отже, станом на сьогодні зарубіжна думка щодо феномену емоційного вигорання вивчається в контексті психології стресу (де вигорання розглядається як результат стресу), в рамках психології проф.діяльності (де вигорання розглядається як форма профдеформації), екзистенційної психології (де вигорання розглядається як стан психічного і фізичного виснаження, що виникає в результаті тривалого проживання емоційно напружених ситуацій). Закордонні психологи вивчають проблему професійного вигорання вже понад тридцять п'ять років, і за цей період було опубліковано близько трьох тисяч публікацій з цього питання, а також виділено приблизно 100 симптомів, які пов'язані з подібним вигоранням.

Вчений В. Орел вбачає емоційне вигорання як дисфункцію, викликану різними впливами проф.діяльності на людину і дійсно проявляються у сфері праці за видом суб'єкта [13]. Згідно з його думкою, за стресом не стоїть вигорання, але має властиво професійне спрямування. Науковець робить висновок щодо близькості емоційного вигорання до психічних станів. Так, до структури емоційного вигорання включаються 3 головні компоненти: мотиваційний (цинізм), емоційний (психоемоційне навантаження), оцінний (самооцінка професійної ефективності).

На сьогодні існують кілька підходів до трактування досліджуваного нами синдрому. Згідно з цими підходами розроблені різні моделі ЕВ (емоційного вигорання) для пояснення цього феномену. Ці моделі включають однофакторні, двофакторні, трифакторні та чотирифакторні моделі, в тому числі різні процесуальні моделі.

Перший підхід розглядає «професійне вигорання» як стан психічного, фізичного і передусім емоційного виснаження, викликаного тривалим проживанням в емоційно важких ситуаціях спілкування. У цьому контексті «професійне вигорання» розглядається подібно синдрому «хронічної втоми». вченими такої однофакторної моделі є А. Пінес та Е. Аронсон. Згідно з цією

моделлю, виснаження є головним чинником (фактором) вигорання, а інші вияви спотворених функцій у переживаннях та поведінці є його наслідками. Зазначеною моделлю передбачається, що емоційне вигорання може загрожувати представникам будь-яких професій [12].

У *другому підході* розглядається «професійне вигорання» як двовимірна модель, яка складається з емоційного виснаження й деперсоналізації, іншими словами, гіршим ставленням до інших людей, а часом навіть і до себе. Цю двофакторну модель вивчали Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма – вчені Голандії, які провели наукове дослідження серед медичних сестер.

Американські дослідники К. Маслач і С. Джексон запропонували *третій підхід*, який на сьогодні є найпоширенішим. Вони розкривають синдром «професійного вигорання» як трикомпонентну систему, яка у своїй структурі має емоційного виснаження, деперсоналізацію та редукцію власних особистісних прагнень. *Емоційне виснаження* – головна структурна складова професійного вигорання і виявляється у зниженому емоційному фоні, емоційній перенасиченості чи байдужості. *Деперсоналізація* як структурна складова емоційного вигорання виявляється в деформованих взаєминах з іншими людьми. Це і загострення залежності від інших, і підвищений негативізм, і цинічність почуттів та установок. *Редукція особистих прагнень* проявляється або у стратегії негативно себе оцінювати, своїх професійні досягнення та успіхи, ставитись негативно щодо робочих можливостей і досягнень, чи в обмеженні власних можливостей та обов'язків щодо інших [14].

У чотирифакторній моделі синдрому «професійного вигорання» передбачається розподіл одного зі складових компонентів (емоційне вигорання, редукція особистих досягнень чи деперсоналізація) на два окремих чинника. До прикладу, деперсоналізація розглядається в контексті взаємодії з роботою і з реципієнтами водночас.

Моделі процесу розглядають його як динамічний відбування в часі і визначають певні етапи його еволюції. За цими моделями, динаміка вигорання полягає в поступовому зростанні емоційного виснаження, що викликає негативні

відчуття до осіб, які отримують послуги (учасники професійної діяльності). Щоб протистояти виснаженню, працівники намагаються зберігати емоційну відстань під час взаємодії з ними. Водночас виникає негативне ставлення до власних професійних досягнень (зменшення професійних успіхів).

Емоційне вигорання, описане як динамічний процес у процесуальних моделях, характеризується зростанням вираженості його проявів протягом часу. Наприклад, динамічна модель Є. Хартмана та Б. Перлмана визначає розвиток цього феномену через три класи реакцій на організаційні стреси: фізіологічні, поведінкові, афективно-когнітивні.

Вчений В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, які виявляються у різних аспектах «професійного вигорання». Його розроблена «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дозволяє оцінити прояви цього феномену за 12-ма основними симптомами, які, як правило, супроводжують 3 компоненти «професійного вигорання». В. Бойко характеризує компоненти цього синдрому наступним чином:

1. *Перший компонент*, визначений як «*напруження*», – це відчуття емоційної виснаженості та втоми, що спровоковані внаслідок своєї професійної діяльності.

Ці ознаки виявляються у наступних симптомах:

1) проживання психотравмуючих обставин: особа сприймає умови роботи та міжособистісні відносини на професійному рівні подібно психотравмуючим;

2) незадоволеність самим собою: виявляється незадоволеність своєю професійною діяльністю і самооцінкою як фахівцем;

3) безвихідь: виникає відчуття «загнаності в кут», бажання замінити роботу чи взагалі професійну сферу;

4) депресія та тривога і: проявляється у розвитку тривожності під час професійної діяльності, підвищенні рівня нервовості та виникненні депресивних настроїв.

2. *Другий компонент*, визначений як «*резистенція*», проявляється як надмірне емоційне виснаження, що викликає формування та розвиток захисних

реакцій. Ці реакції роблять людину відстороненою, емоційно закритою, байдужою. На такому фоні любе емоційне включення у професійні справи та комунікації провокує в людини враження сильної перевтоми.

Ці ознаки проявляються в наступних симптомах:

- 1) неадекватні емоційні реагування вибірково: безконтрольний вплив настрою на відносини у професії, виражені у неадекватних емоційних реакціях;
- 2) дезорієнтація емоцій та моралі: байдужість у професійній сфері, що виражається в емоційно-моральній втраті орієнтації;
- 3) економія емоцій у щоразу ширшій сфері: відчуження, емоційна замкненість та бажання обмежити будь-яке спілкування;
- 4) редукція обов'язків у професії: скорочення обсягу професійної діяльності, прагнення витратити на виконання професійних обов'язків якнайменше часу.

3. *Останній компонент*, визначений як «виснаження», при якому властиво психофізична перевтома особи, відчуттям спустошеності, зменшенням цінності власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинізму щодо людей, з ким необхідно спілкуватися у професії, а також виникненням психосоматичних збоїв.

Ці ознаки проявляються у наступних симптомах:

- 1) дефіцит емоцій: мінімізація внеску емоцій у роботу, формування емоційної чуттєвості на фоні перевиснаження, спустошення та автоматизм особи при виконанні проф. обов'язків;
- 2) емоційне відчуження: формування захисного бар'єру у проф. комунікаціях, виявлення відчуження на емоційному рівні;
- 3) особистісне відчуження чи деперсоналізація: порушення проф. відносин, формування цинізму щодо тих, з ким необхідно спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, до проф. діяльності загалом;
- 4) психовегетативні та психосоматичні порушення: зниження фізичних сил, формування таких психовегетативних та психосоматичних порушень, як

головні болі, розлади сну, шлункові розлади, проблеми з артеріальним тиском, загострення давніх хворіб та інші.

В.В. Бойком зазначено, що кожен із структурних компонентів синдрому включає в себе чотири симптоми [7].

Наукове дослідження синдрому «професійного вигорання» враховують проблему визначення та класифікації чинників, що визначають розвиток цього явища. Це включає в себе визначення системи чинників, які гальмують прояв феномена. Серед різних соціально-психологічних та особистісних чинників, вчені виділяють три основні групи, які містять ризики синдрому «вигорання»: ситуативні, особистісні та професійні.

Особистісні фактори включають в себе соціально-економічну нестабільність, вразливість, міжособистісну та соціальну ізоляцію, неконструктивні моделі поведінки, слабку самосвідомість («Я-концепцію»), високий рівень мотивації до влади, низьку професійну мотивацію.

Ситуативні фактори включають оцінку інших та соціальне порівняння, відчуття несправедливості, нерівність у взаєминах, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами та підлеглими та інші аспекти.

Професійні чинники включають у себе емоційно насичене ділове спілкування, когнітивно складні комунікації, потребу в підвищенні професійної компетентності та постійному саморозвитку, змінні професійні ситуації, адаптацію до нових людей, пошук нових рішень, нецікаву роботу, самоконтроль і вольове прийняття рішень, відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку тощо. Також визначається важлива роль ще одного чинника, який визначає синдром «професійного вигорання» – емоційне напруження в контингенті, з яким працює викладач («важкі» студенти, конфліктні батьки та ін.) [41].

За визначенням М. Борисової, вигорання представляє собою сформований людиною механізм психологічного захисту у вигляді часткового або повного вимкнення емоцій від реакцій на психотравмуючі впливи [11]. Емоційне вигорання є сформованим стереотипом емоційної, часто професійної поведінки.

Його можна розглядати як стереотип функціоналу, позаяк він дозволяє особі дозувати та використовувати раціонально ресурси енергії.

Таким чином, синдром «професійного вигорання» представляє собою один із виявів стресу, із яким людина зіштовхується у власній професійній діяльності. Цей термін взагалі вказує на загальні наслідки тривалого робочого стресу і конкретних видів професійної кризи. Оскільки сучасні дослідження підтверджують можливість відрізнення «професійного вигорання» як концептуально, так і на емпіричному рівні, отож виникає потреба у систематичних наукових дослідженнях цього феномену.

1.2. Психологічні особливості професії педагог

Існує низка станів, які раптово зменшують мотиваційний потенціал особи. Наприклад, при монотонності життя, психічному перенавантаженні та втомі може втрачатися бажання виконувати роботу, яка раніше викликала позитивний мотив. Однак особливо сильно на зниження мотиваційного потенціалу впливає стан депресії, який може виникати у здорових людей. Відчуття депресії і тривоги також є симптомами емоційного вигорання. Депресія представляє собою афективний стан, що визначається негативним емоційним фоном (пригніченість, туга, відчай) через неприємні, важкі події в житті особи або її близьких. Відчуття безсилля виникає внаслідок життєвих труднощів і невпевненості у своїх можливостях, що поєднуються з відчуттям відсутності перспектив. Рівень домагань, сила потреб, різко знижуються, спостерігається пасивна поведінка та відсутність ініціативи [14].

На сьогодні виділяють приблизно 100 симптомів, які, однак, або прямо, або опосередковано пов'язані з «вигоранням».

Так, встановлено, що «емоційне вигорання» спостерігається частіше у жінок, аніж у представників чоловічої статі, а також у молодих людей, порівняно з літніми. Дивним є те, що саме педагоги, які віддають своє життя роботі та

віддано працюють, знаходяться у зоні ризику. Дослідники зауважують певну тенденцію: глибока залежність від роботи може призводити до повного відчаю.

Треба відзначити, що на кожному етапі пед. діяльності існують свої особливості, які впливають на емоційний стан педагога.

Перші п'ять років роботи у школі – це період адаптації молодого працівника до умов професійної діяльності. Протягом 6-7 років відбувається формування професійної ідентичності, і зростає професійне значення себе у професії. Для учителя із стажем роботи від 11 до 15 років притаманна «педагогічна криза», яка виявляється у суперечності між бажанням володіти певними навичками та обмеженими можливостями педагога. Протягом 16-20 років спостерігається період, пов'язаний із «кризою середини життя», під час якого робиться підбиття підсумків попередніх років.

Найбільш продуктивним періодом вважається вік педагогів зі стажем від 21 до 25 р.. Це педагоги, у яких сформовані важливі професійні якості. У цьому віці їхні власні діти вже виросли, тому вони можуть повністю концентруватися на своїй роботі.

Для педагогів із стажем понад 25 років характерне особливий контроль над власною діяльністю, що залежить від психоемоційного напруження, біологічного та професійного старіння. Це може включати небажання опановувати нові методи роботи та відмову від прийняття інновацій в освіті.

Основною психологічною проблемою в роботі викладача є постійний стан напруженості, що пов'язаний із потребою постійного внутрішнього налаштування на конкретну поведінку та мобілізацією всіх сил для активних та доцільних дій.

Так, дослідники вбачають, що найчастіше синдром «професійного вигорання» виникає у людей зі стажем роботи від 11 до 16 років.

Професійне вигорання частіше виникає у працівників, які повинні інтенсивно спілкуватися з різними людьми у своїй роботі. Таким чином, є закономірність у тому, що люди-інтроверти, які не завжди легко взаємодіють та комунікують, можуть бути більш схильні до професійного вигорання. Їхня

схильність до сором'язливості, скромності та концентрації на роботі може впливати на накопичення емоційного дискомфорту без можливості висловлення негативних переживань у зовнішнє середовище. Також виявляється взаємозв'язок між вигоранням і тривожністю, емоційною чутливістю та темпераментом.

Найбільш вразливою групою людей, які стикаються з синдромом «професійного вигорання», є ті, що повністю поглиблюються у свою роботу, відкладаючи свої власні потреби на другий план. Ці особи мають тенденцію уникати особистих проблем, глибоко поглиблюючись у прагненні до ідеалу в своїй роботі. Вони відчують сильний бажання бути необхідними та значущими, і дуже залежать від зовнішніх оцінок, особливо схвалення. Більшість позитивних емоцій вони отримують у процесі своєї професійної діяльності, що може веде до втрати зв'язку з родичами і друзями. У багатьох випадках немає нікого, крім дружини чи чоловіка, з ким можна було б відверто спілкуватися.

Люди, які постійно відчують внутрішній особистий конфлікт, пов'язаний з роботою, є більш схильними до синдрому «професійного вигорання». Наприклад, у жінок може виникнути внутрішнє протиріччя між сім'єю і роботою, що сприяє розвитку цього синдрому.

Досить часто можна виявити професійне вигорання як у чоловіків, так і у жінок, коли вони досягають 30 років. Можливою причиною цього може бути криза 30 років, яку психологи називають часто «проблемою сенсу життя». При огляді пройденого шляху людина може бачити, як вона, навіть при наявності стабільного та благополучного життя, залишається невдосконалою. Багато фахівців вказують на критичний перегляд свого життя в цьому віці. Відбувається переоцінка цінностей, і кар'єрні досягнення можуть втратити свій сенс.

Директорам освітніх установ варто мати на увазі, що демократичний стиль керівництва менше сприяє виникненню професійного вигорання, тоді як критикуючий і авторитарний – навпаки, може сприяти виникненню цього явища.

З набуттям досвіду це відчуття не зменшується, а, навпаки, збільшується. Разом із зростанням досвіду також зростає усвідомлення власної

некомпетентності («Я знаю, що нічого не знаю») і великої відповідальності за учня та його долю [22].

Це викликає в людині неабияке відчуття. Можна йти ще далі й сказати, що якщо людина не відчуває вогню в собі, це означає, що вона не просто людина, а скоріше механізм, ідеально вписаний у рамки професійних стандартів, при цьому її душа настільки мала, що легко вміщується у визначеному професійному просторі.

Нормально, якщо людина, яка займається педагогічною допомогою, відчуває емоційне вигорання, оскільки це природний процес. Проблемою є невміння вчасно реагувати на це. Прагнення до перфекціонізму (бажання робити все ідеально, страх помилки) може викликати напруження і призводити до помилок. Генералізована професійна ідентичність, коли людина ідентифікує себе з професійною діяльністю, може призводити до виснаження. Це особистісне явище зазвичай виникає у людей, які відчувають підвищену відповідальність за свою роботу. Наприклад, такі педагоги відчувають себе педагогами не лише на роботі, але й в усіх аспектах свого життя: у спілкуванні з родиною, під час переміщень, у відпочинку з друзями, обираючи педагогіку як хобі.

Якщо до всього цього додати підготовку дітей до олімпіад, конференцій, творчих конкурсів, відкритих загальношкільних, класних та міських заходів, індивідуальні додаткові заняття, а також час, витрачений на встановлення зв'язків з батьками як по телефону, так і в школі, у позаурочний час, то виникає величезне завдання для педагога. Важливо також не забувати про потребу щоденної і кількаразової швидкої «перебудови» педагога, яка пов'язана з роботою з учнями різних вікових категорій. Наприклад, педагог проводить перший урок у 5 класі, другий – у 11, а третій – у 8. При врахуванні вікових та індивідуальних психологічних особливостей учнів, лише постійна перетрансформація підходів, емоцій, методик та прийомів може викликати втому та повне емоційне виснаження в кінці робочого дня. Такі перевантаження можуть призвести до виснаження фізичних і моральних сил, а в подальшому – до «професійного вигорання».

Окрім фізичного навантаження та високого почуття відповідальності, аспекти взаємодії в різних сферах «учитель-учень-батьки-колеги-керівництво» вчений К. Маслач розглядає вигорання як синдром фізичного та емоційного виснаження. Цей синдром вказує на втрату професіоналом позитивних почуттів і включає в себе розвиток низької самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрату розуміння і співчуття щодо клієнтів. Дослідниця вважає, що вигорання передбачає скоріше емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу, спровокованого міжособистісною взаємодією.

Основні психологічні труднощі в роботі педагога включають постійний стан напруженості, пов'язаний із необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку та мобілізації всіх сил для ефективних та активних дій. Також існує постійна відповідальність за учнів, необхідність утримання під контролем різних аспектів навчально-виховного процесу, таких як процес засвоєння знань різними учнями, дисципліна в класі, динаміка працездатності та інші. Крім того, учителі виконують багато функцій у соціально-відповідальній діяльності за умов інформаційного перевантаження.

Перші симптоми, що можуть виникати, включають вороже ставлення до роботи, загальне почуття втоми та невизначене почуття занепокоєння. Робота сприймається як щоразу складніша та менше результативна. Викладач може легко гніватись, відчувати себе розбитим, дратуватися, фокусувати увагу на деталях та налаштовуватися надзвичайно негативно до всіх подій. Відчуття гніву може призвести до розвитку підозрілості, і педагог може почати думати, що його співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися почуттям «незалученості», особливо якщо раніше педагог брав активну участь у всіх подіях. Крім того, будь-яка спроба надати допомогу або пораду може викликати роздратування.

Вираженням серйозного «професійного вигорання» є зміни в поведінці та вияви ригідності. Якщо викладач зазвичай балакучий та нестриманий, він може стати відчуженим і тихим. З іншого боку, той, хто зазвичай є тихим й стриманим, може стати дуже балакучим та готовим спілкуватися з будь-ким. Особа, яка стає

жертвою «професійного вигорання», може проявляти ригідність у мисленні. Ригідний педагог може бути закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, що є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Педагог, який бачить вплив синдрому «професійного вигорання», може спробувати подолати цю ситуацію, уникаючи спілкування з колегами та учнями і створюючи емоційну та фізичну дистанцію. Це дистанціювання та уникнення можуть виявлятися різними способами, наприклад, педагог може часто відсутній на роботі, спілкуватися з колегами та учнями безособово, зменшувати свою активність у контактах з ними. У кінцевому результаті, педагог може впасти в депресію та розглядати ситуацію як безнадійну. З'являється бажання усамітнитись, оскільки взаємодія з природою та тваринами вважається приємнішою, ніж спілкування з людьми. Це може призвести до відмови від посади чи навіть до зміни професії.

У свою чергу, Шеффер визначив ряд ознак стресового напруження, включаючи:

- Труднощі зі зосередженням на чомусь.
- Часті помилки в роботі.
- Зниження рівня пам'яті.
- Постійне відчуття втоми, що виникає дуже часто.
- Занадто швидке мовлення; думки, які часто “вивіюються”.
- Часті болі, не пов'язані з фізичними проблемами.
- Підвищена збудливість.
- Робота, яка не приносить радості.
- Втрата почуття гумору.
- Різке збільшення кількості випалених цигарок.
- Пристрасть до споживання алкоголю.
- Постійне відчуття голоду або відсутність апетиту чи смаку до їжі.
- Труднощі вчасно завершити роботу.

Т. Форманюк стверджує, що «вигорання – це плата не за співчуття людям, а за свої нереалізовані очікування» [5]. У роботі працівників соціальної сфери найсильнішими причинами негативних переживань, зазвичай, є «відсутність результату» – відчуття відчаю, відчуття, що працюєш «даремно», коли щось не вдалося або не вийшло. Втрата важливості власної діяльності, почуття її знецінення і безглуздя власних зусиль є найсильнішим чинником негативних переживань.

Фахівці у сфері “вигорання” вважають, що його розвиток не обмежується лише професійною сферою і його наслідки впливають на особистісне життя людини та її взаємодію з оточенням. Розчарування в роботі розглядається як спосіб надання значення всій життєвій позиції [14]. В. Бойко пояснює «вигорання» як механізм психологічного захисту, розвинутий особистістю у вигляді повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії. «Вигорання» є частково функціональним стереотипом, який дозволяє людині раціонально витратити енергію. Тим не менше, можуть виникати його наслідки дисфункцій, коли “вигорання” негативно впливає на виконання проф. діяльності [8].

У своєму навчально-методичному посібнику «Профілактика синдрому професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах», О. Мірошніченко визначає емоційні, психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові симптоми [10].

Психофізичні симптоми:

- Постійне відчуття невмирущої втоми не лише у вечірні години, але і вранці, відразу після сну (симптом хронічної втоми).
- Емоційне і фізичне виснаження.
- Зниження чутливості та реактивності до змін у зовнішньому середовищі (відсутність цікавості або страхової реакції).
- Загальна астения, яка включає слабкість, зниження активності та енергії, а також погіршення біохімії крові та гормональних показників.

- Постійні розлади шлунково-кишкового тракту, часті безпричинні головні болі.
- Різка втрата або значне збільшення ваги.
- Проблеми із сном, які можуть включати повне або часткове безсоння, зміну режиму сну та важкість прокидання вранці.
- Постійний стан загальмованості, бажання спати та сонливість упродовж усього дня.
- Порухення дихання чи задишка при емоційному чи фізичному напруженні.
- Видиме зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості, таке як погіршення слуху, зору, дотику, нюху, а також втрата тілесних та внутрішніх відчуттів, тремтіння та запаморочення [10].

Емоційні симптоми:

- Нудьга, байдужість, депресія, пасивність, виражені в зниженому емоційному тонусі та почутті пригніченості.
- Підвищена дратівливість щодо дрібних та незначних подій.
- Постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає об'єктивних причин (почуття провини, образи, невпевненості, сором, підозри).
- Постійне відчуття млявості та втрата почуття гумору.
- Негативізм, який виявляється як у професійній діяльності, так і в особистому житті.
- Відчуття безпорадності, розчарування, нав'язливі думки, невпевненості та наприклад, бажання помститися.
- Важкість зосередження, нервовий плач, песимізм та поганий настрій [10].

Поведінкові симптоми:

- Відчуття, що робота щоразу стає важчою і виконувати стає її все складніше.

- Зміни в робочому режимі дня, такі як ранні приходи і пізні відходи або навпаки.
- Береже роботу додому, але не займається нею вдома.
- Керівник уникає прийняття рішень, наводячи різні причини для пояснень себе та інших.
- Відчуття зневіри, марності, втрати ентузіазму і байдужість до результатів.
- Невиконання важливих завдань та «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на автоматичні і елементарні дії.
- Дистанціювання від учнів і співробітників, збільшення неадекватної критичності.
- Відчуття некомпетентності в професії.
- Нестача ентузіазму та енергії.
- Зловживання алкоголем, різке збільшення кількості викурених цигарок за день та вживання наркотиків [17].

Інтелектуальний стан (мірош)

- Втрата бажання працювати.
- Труднощі в концентрації уваги.
- Зростання відчуття нудьги, апатії та втрати інтересу до життя.
- Перевага надання стандартним шаблонам і рутині перед творчим підходом.
- Прояв цинізму або байдужості до нововведень.
- Формалізм у роботі.

Соціально-психологічні симптоми:

- Нервові «зриви» (невмотивовані вибухи гніву чи відмова від спілкування, занурення в себе).
- Неусвідомлене занепокоєння та підвищена тривожність (враження, що «щось не так, як треба»).

- Відчуття гіпер-відповідальності та постійний страх, що щось «не вийде» чи не вдасться впоратися.
- Загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи (переконання, що «навіть якщо намагатися, все одно нічого не вийде»).
- Втрата ідеалів, надій та професійних перспектив.
- Відчуття непотрібності та підвищене відчуття відповідальності.
- Нестача енергії чи часу для соціальної активності.
- Зниження цікавості до хобі, дозвілля, обмеження соціальних контактів роботою.
- Відчуття ізоляційності.
- Девіантна поведінка (зловживання алкоголем, тютюном, кавою) [16].

Прояви описуваного синдрому «професійного вигорання» можуть коливатися від м'яких поведінкових реакцій (наприклад, стомлюваність, дратівливість) до невротичних і психосоматичних порушень.

Отже, порушення можуть впливати на різні аспекти трудової діяльності, включаючи професійну діяльність, професійне спілкування, особистісні характеристики фахівця. Ці порушення призводять до розвитку симптому комплексу «професійного вигорання», який включає ряд показників, що спричиняють деградацію особистості фахівця. Викладачу стає складніше повною мірою використовувати свої особисті можливості через стан психічної втоми, або він втрачає свої трудові навички та уміння. Це призводить до порушення та деформації професійної діяльності та зменшення її результативності в цілому.

Таким чином, аналіз проявів синдрому «професійного вигорання» є надзвичайно важливим завданням. Дослідження причин цього явища та створення умов для його профілактики може сприяти забезпеченню стабільності колективу та формуванню позитивної атмосфери освітньому процесі.

1.3. Детермінанти емоційного вигорання педагогів та його профілактика

Факт великої кількості стресорів у діяльності педагога вже давно є предметом обговорення як серед вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Робота педагога насичена різноманітними стресогенами, такими як невизначеність, соціальна оцінка, щоденна рутина та інші. Існують різноманітні та численні прояви стресу в роботі педагога, серед яких варто виділити такі, як виснаженість, фрустрованість, дратівливість, підвищена тривожність.

Психологічні та фізичні перевантаження педагогів є значущим стресогенним фактором, що може призводити до виникнення синдрому «професійного вигорання». Цей синдром включає виснаження моральних і фізичних сил, що неодмінно впливає на ефективність професійної діяльності, психологічне самопочуття та взаємини в особистому житті.

Педагогічна професія відзначається високою поширеністю синдрому «професійного вигорання». Тому вкрай значущим є дослідження особливостей виникнення, розвитку та ходу цього синдрому саме у педагогічній діяльності.

Синдром «професійного вигорання» є реакцією на тривалі професійні стреси середньої інтенсивності. Враховуючи визначення стресу як психічного процесу за Г. Сельє (йдеться про стадії тривоги, резистентності та виснаження), можна вважати «професійне вигорання» третьою стадією, характерною для стійкого і неконтрольованого рівня збудження [38]. Педагоги працюють у неспокійній, напруженій емоційно атмосфері, а це вимагає постійної контролю й уваги в діаді «педагог-учень». У таких умовах стрес виникає через безліч стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Зараз почуття контролю над подіями може мати вирішальне значення. Якщо педагог реагує адаптивно й адекватно, його впевненість та ефективність зростають, тоді як дезадаптивні реакції ведуть до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні і зовнішні) постійно переважають ресурси (зовнішні і внутрішні), порушується рівновага, що неминуче призводить до «професійного

вигорання». «Вигорання» – це не лише наслідок стресу, але і результат неконтрольованого стресу.

Емоційний стан педагогів залежить як від організаційного клімату в колективі, так і від ставлення керівництва. Забезпечуючи працівникам можливість професійного росту, надаючи підтримку та чітко розподіляючи обов'язки, адміністрація сприяє створенню емоційно-позитивної атмосфери в колективі [44].

Феномен «емоційного вигорання» є добре відомим явищем у школах, характеризується емоційною спустошеністю, постійною втомою, постійними докорами від батьків та учнів, відчуттям відсутності соц. підтримки, а також невдоволенням професією.

Питання щодо переважаючого впливу кожної групи чинників на виникнення емоційного вигорання залишається актуальним і важливим для розробки засобів його профілактики. Однак науковці як за кордоном, так і в Україні мають різні точки зору і пропонують різні підходи для розв'язання цього питання.

Фахівці з соціальної психології, К. Маслач та М. Лейтер, які вивчають явище емоційного вигорання з кінця XX століття, представили підхід, що базується на взаємодії особистісних і ситуативних чинників. Згідно з цим підходом, емоційне вигорання є результатом невідповідності між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Зі збільшенням невідповідності збільшується й емоційне вигорання. Ці вчені даного підходу виокремлюють 6 сфер невідповідності між професією та людиною:

1. невідповідність між вимогами до працівника та його ресурсами (це включає підвищені вимоги до особистості працівника як до фахівця порівняно з його можливостями; виникнення емоційного вигорання може вести до погіршення якості роботи та розриву взаємин з колегами);

2. невідповідність між намаганнями працівника до більшої самостійності та політикою керівництва (виникає, коли працівник прагне мати більше визначення способів досягнення результатів, за які він несе відповідальність, і

при цьому стикається із жорсткою та ірраціональною політикою керівництва; працівник може відчувати непотрібність та марність своєї діяльності, гублячи відповідальність за результати професійної діяльності);

3. невідповідність між особистістю та роботою (зумовлено відсутністю винагороди, яка сприймається як відсутність визнання результатів праці; це призводить до втрати відповідальності за результати професійної діяльності та відчуття непотрібності);

4. невідповідність між проф.діяльністю та особистістю через втрату позитивної взаємодії з колегами (виникає внаслідок відчуття відсутності повноправного членства в робочому колективі; при існуванні постійних невирішених конфліктів, як по горизонталі, так і по вертикалі, оскільки вони породжують почуття ворожості, фрустрації та зменшують можливість отримання підтримки соціуму):

5. невідповідність між роботою та людиною через відсутність деяких уявлень щодо справедливості (наявність уявлення про справедливість закріплює самоцінність працівників на робочому місці);

6. невідповідність між проф.вимогами та етикою працівника (працівника заставляють оперувати інформацією, яка не відповідає дійсності, обманювати інших тощо).

К. Маслач вказує на те, що корінь проблеми емоційного вигорання полягає не лише в професійних умовах, але й у внутрішніх аспектах особистості працівника. Здійснення аналізу стресових ситуацій, що виникають для працівників, визначається як ефективний метод профілактики цього явища. Крім того, дослідниця вбачає причини виникнення емоційного вигорання в особливостях мотиваційної та емоційної сфер особистості, підкреслюючи важливість генези особистості працівника [9, с. 79].

Л. Мілс та Е. Хубнер стверджують, що вплив особистісних особливостей працівника суттєвіше впливає на розвиток емоційного вигорання, ніж фактори професійного оточення [8, с. 68].

Аналізуючи чинники «професійного вигорання», Дж. Моллі та П. Марк прийшли до висновку, що цей феномен не пов'язаний ані з біографічними особливостями, ані з соціальними умовами праці, проте детермінований від психологічних властивостей особистості працівника [1].

Психологічна специфіка «професійного вигорання» залежить не лише від зовнішніх факторів, але й від особистісного змісту цілі діяльності, оцінки ситуації, в якій знаходиться особа. Тому діяльність у професії може виступати тільки приводом для формування стресового стану. А справжні детермінанти стресу полягають в особистісних властивостях людини: у її потребах, світогляді, цілях і мотивах, позиціях в міжособистісній взаємодії, стереотипах, сприйманні тощо. Список факторів стресу доволі широкий, і будь-які моменти професійного середовища можуть розглядатися як причина стресу, якщо вони розуміються людиною як такі, що перевершують її можливості.

Отже, можна виділити чинники, які провокують виникнення професійних стресів та синдрому емоційного вигорання у педагогів:

- Високий рівень відповідальності щодо учнів.
- Дисбаланс між морально-матеріальною винагородою та інтелектуально-енергетичними затратами.
- Конфлікти і напруженість в професійному оточенні.
- Недостатньо умов для вираження себе.
- Одноманітна діяльності.
- Відсутнє позитивне оцінювання.
- Відсутня перспектива в роботі.
- Непомітні результати роботи.
- Невирішені особистісні проблеми.

Отож, серед основних факторів, що спричиняють «емоційне вигорання», виділяються зовнішні впливи, пов'язані з особливостями проф. діяльності, а також внутрішньо особистісні чинники, пов'язані з індивідуальними особливостями фахівців. Серед найпоширеніших ознак тривалого стресу та синдрому вигорання можна відзначити такі: виснаження, втома, негативізм щодо

роботи, незадоволення своєю діяльністю, безсоння, збій апетиту, ігнорування обов'язків, негативна самооцінка, збільшення рівня агресивності, пасивність, збільшення вживання психостимуляторів (кави, алкоголю, тютюну), пропуск строків роботи, шукання виправдань замість рішень, втрата концентрації, часті головні болі, конфлікти на робочому місці, розлади ШКТ, невпевненість, робота вдома, відчуття постійного неспокою, почуття розчарування, сильна роздратованість.

Висновки до 1 розділу

Структуруючи наукові підходи до аналізу проблеми «професійного вигорання» бачимо, що існує достатня теоретична та методологічна розробка цієї проблеми. Зрештою, ніби існує значна кількість експериментальних досліджень. Проте, як в теорії, так і в практиці вивчення розвитку особистості педагога в умовах «професійного вигорання» обмежується поясненням негативного впливу на особу, і при цьому не враховуються позитивні чинники впливу у професії на фахівця.

У більшості теорій концепції «професійного вигорання» визнають його специфічний характер, який притаманний певним типам професій, і базується на виснаженні емоційної сфери у процесі взаємодії з людьми. Більшість дослідників визнають формалізм у роботі педагога, відсутність емоційного залучення, ентузіазму та енергійності як основні ознаки «професійного вигорання», що призводять до незадоволення собою та зменшення професійних обов'язків. Важливо зауважити, що ці симптоми виступають як наслідок, а не причина професійного виснаження; причинами можуть бути як внутрішні (ціннісно-сміслові, особистісні), так і організаційні, зовнішні чинники.

На основі аналізу теоретичних досліджень встановлено, що загальна система детермінант розвитку особистості педагога є складною. Збільшується кількість рівнів та різних вимірів цієї системи, а також зростає багатоаспектність зв'язків між умовами, причинами, передумовами та факторами. Вперше

розвиток особистості викладача трактується в рамках змін нервово-психічної стійкості та адаптаційному потенціалі як структурних складових.

Синдром психоемоційного вигорання та виснаження стають проблемою передусім через їхній амортизаційний та нівеляційний вплив на життєдіяльність великої кількості осіб. Емоційне вигорання в основному починається внаслідок емоційної перевтоми та хронічної напруги, які виникають внаслідок соціопатичних стресогенних чинників.

Важливо відзначити, що постійні зміни в політичній, економічній та соціальній сферах країни неодмінно впливають на освітню галузь. Такі процеси призводять до значного психологічного навантаження на персонал організацій. У результаті цього у багатьох працівників можуть виникати ознаки емоційного «вигорання» та професійного стресу.

У реальному житті педагог зазнає постійних змін, які визначаються особливостями його інтелектуальної та емоційної психічної сфери. Сприйняття будь-якого явища залежить від процесу порівняння та співставлення із вже відомими елементами. Ці зміни можуть мати зовнішній характер і супроводжуватися невідомістю, нечіткістю та новизною. Суб'єктивне сприйняття може призводити до невизначеності та неясності ідей, образів, бажань, спогадів, потреб і т.д. Процеси подолання розбіжностей між суб'єктивним відображенням та об'єктивною реальністю визначають зміст регулювання його поведінки, а також емоційну активність педагога.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

2.1. Організація та методи дослідження

Після теоретичного аналізу проблеми розвитку особистості викладача у професійній діяльності виокремлено потребу в проведенні емпіричного дослідження психологічного змісту, умов та особливостей розвитку особистості під час дослідження «емоційного вигорання». Це завдання було вирішено через констатувальний експеримент, під час якого аналізувалися особистісні властивості й вплив «професійного вигорання» на генезу педагога як фахівця.

Школа є не останнім місцем для виникнення конфліктів. Особливо педагогічна діяльність наповнена напруженими ситуаціями, такими як:

- міжособистісна взаємодія педагога з учнями;
- міжособистісна взаємодія педагога з колегами та адміністрацією (зайвий контроль, перевантаження завданнями тощо);
- міжособистісна взаємодія викладача з батьками.

Навчити учнів просити вибачення за свої помилки, виправляти їх та утримуватися від руйнівних дій не завжди є простим завданням, особливо якщо найближчі до дитини – батьки – надають приклад не зважати на інші. Для педагога це вимагає значного зусилля, щоб усміхненим заходити до класу та передавати учням свою мудрість і любов.

Важливо усвідомлювати, що неможливо задовольнити всіх як педагог. Різні люди шукають у педагога різні риси: одні очікують від нього чутливості матері, інші – строгості батька, треті – інтелектуальної ерудиції. Один викладач не може відповідати усім цим очікуванням. Якщо людина обрала свій стиль діяльності і поведінки, вона може максимально та творчо виражати себе і отримувати задоволення від процесу життя. У випадку, якщо вона стає «правильною» лише для задоволення інших, то її власне задоволення залежить від їхньої оцінки. Однак серед цих оцінок завжди можуть зустрічатися незадоволені. Якщо педагог прагне віддавати себе, щоб задовольнити інших,

негативна реакція оточення може вразити його. Таким чином, педагог повинен знати це, щоб розуміти.

Дослідження вказують на те, що близько 60-ти % педагогів виявили незадоволення своєю діяльністю; розвиток синдрому «професійного вигорання» не залежить від статі, віку чи регіональних умов праці; серед чинників психічного перевантаження вказано поведінку «важких» дітей, що вимагає вдосконалення психологічної та фахової підготовки майбутніх педагогів; помилки в організації діяльності педагогів також визначаються як такими чинниками [60, с. 52].

«Професійне вигорання» є процесом підступним, позаяк фахівець часто не достатньо розуміє його симптоматику. Саме через це важливо забезпечити йому увагу та підтримку. Для запобігання виникненню синдрому «професійного вигорання» керівник може використовувати різноманітні методи, такі як навчання технік саморегуляції та особистісно-орієнтовані техніки, спрямовані на покращення особистісних здібностей подолати стрес шляхом зміни свого поведінкового підходу. Проте важливо надати повну інформацію про синдром: його основні вияви, закономірності протікання, різноманітні сприятливі чинники, а також про фізичну симптоматику, яку можна спостерігати, і методи й техніки вгамування стресу.

Керівник закладу разом з психологом повинен спільно розробити план дій для кожної конкретної ситуації, а також систематично проводити діагностику для виявлення у педагогів синдрому «професійного вигорання».

У кожної людини існують істотні особливості, які відображаються в її поведінці та діяльності. Коли такі особистісні властивості проявляються стійко і систематично, вони вплітаються у структуру особистості та індивідуальний стиль її соціальної поведінки. Ці характеристики властиві меті, до якої людина прагне. Уся сукупність індивідуальних стійких психологічних особливостей проявляється в її соціальній поведінці, діяльності, в взаєминах з колективом, іншими людьми, до роботи й до самої себе [64, с. 20].

Під час проведення емпіричного дослідження синдрому «професійного вигорання» у педагогів керівник закладу повинен використовувати різноманітні методи, такі як анкетування, ділові психологічні ігри, спостереження, тестування, проєктивні методики та бесіди. Ці методи дозволяють вивчати різні аспекти особистості педагогів, такі як їхнє ставлення до оточуючих, поведінкові реакції конфліктних ситуаціях, особливості професійної спрямованості, риси характеру, вияв емпатії, деякі характеристики мотиваційної сфери, рівень агресивності та тривожності.

Для ефективного керівництва закладом важливо мати глибоке розуміння особистісних рис кожного працівника. Аналіз особистісної структури може бути здійснений через оцінку того, як особа ставиться до:

а) інших осіб, виявляючи уважність, прихильність, принциповість, миролюбність, комунікативність, альтруїзм, лагідність, тактовність, коректність, дбайливість чи протилежні властивості;

б) справ, демонструючи допитливість, сумлінність, рішучість, ретельність, ініціативність, точність, ентузіазм, зацікавленість, серйозність чи протилежні властивості;

в) речей та предметів ужитку, виявляючи економність, бережливість, смак, акуратність або протилежні властивості;

г) власне себе, показуючи впевненість, розумний егоїзм, почуття власної гідності, нормальне самолюбство, асертивність чи протилежні властивості [50, с. 20].

Поведінка людини в певних обставинах та її прагнення до досягнення мети визначаються характером, який вона має.

Для оцінки рівня та особливостей вираженості показників «професійного вигорання» та особистісних властивостей педагога був використаний метод опитування. Цей метод обраний з урахуванням можливості зібрати значний обсяг психологічної інформації за короткий період часу, при цьому маючи високу діагностичну надійність. Важливо враховувати, що результати дослідження можуть бути спотворені через такі фактори, як навмисне

спотворення для досягнення власних користей, бажання покращити враження про себе або вплив аудиторії, коли присутність значущого спостерігача може вплинути на сутність відповідей. Також можуть виникати спотворення через досвід участі у таких процедурах.

У цьому дослідженні для збору емпіричних даних використовувалися наступні методики:

- 1) методика «Діагностика стану емоційного вигорання» В. Бойка;
- 2) методика «Психологічне вигорання у професіях системи «людина — людина» (розроблена вченими на основі моделі К. Маслач та С. Джексона);
- 3) методика «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова;
- 4) методика М. Русалова для визначення типу темпераменту.

Ці методи дозволяють отримати комплексну інформацію про рівень емоційного вигорання та інші психологічні характеристики учасників дослідження.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка

Метою нашого дослідження є визначення рівня емоційного вигорання.

Матеріалами та обладнаннями є тест-опитувальник «емоційного вигорання» В. Бойка, бланк для відповідей та ручка.

Ця методика є найбільш зручним і деталізованим інструментом для комплексного аналізу дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», зокрема враховуючи їх компоненти. Загалом, методика складається з 84 позицій, призначених для оцінки поведінкових та ціннісних аспектів. Це дозволяє визначити фазу «емоційного вигорання» (напруження, резистентності чи виснаження), на якій перебуває педагог в даний момент. Автор визначає компоненти синдрому наступним чином:

1. Компонент №1 «Напруження», відзначається відчуттям емоційної виснаженості та втомлення, спричиненими виконанням професійних обов'язків. Це проявляється у таких симптомах:

- проживання психологічно травмуючих обставин, коли людина сприймає професійні міжособистісні стосунки та умови роботи як психологічно травмуючі;
- незадоволеність власне собою, виражена у невдоволенні власною роллю власною та професійною діяльністю як фахівця;
- відчуття «загнаності у кут», що виявляється у бажанні змінити роботу та відчутті безвихідності ситуації чи взагалі – відмовитися від професійної діяльності;
- депресія та тривога, які виявляються у розвитку тривожності під час професійної діяльності, збільшенні нервовості та виникненні депресивних настроїв.

2. Компонент №2 «Резистенція», властивий сильним емоційним виснаженням, що призводить до розвитку та виникнення захисних механізмів, які роблять людину закритою емоційно, байдужою та відстороненою. На цьому фоні будь-яке емоційне залучення до комунікацій та професійних справ провокує у людини відчуття надмірну перевтому.

Це виявляється у наступних симптомах:

- неадекватні емоційні вибіркові поведінкові реакції, коли неконтрольований настрій впливає на професійну взаємодію різних рівнів;
- емоційна й моральна дезорієнтація, що проявляється байдужістю у професійних стосунках;
- тотальна економія емоцій, яка включає відчуження, емоційну замкненість та бажання обмежити будь-які комунікації;
- редукція професійних обов'язків, виявляючись у згортанні проф. діяльності та прагненні витратити на виконання обов'язків якнайменше часу.

3. Компонент №3 «Виснаження», охарактеризований як психофізична перевтома людини, людина відчуває спустошення, нівелює свої професійні досягнення, має порушені професійні комунікації, у неї розвивається цинічне ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися у професії, а також розвиваються психосоматичні порушення.

Тут виявляються такі симптоми:

- дефіцит емоцій – формування емоційної чуттєвості на фоні сильного виснаження, зменшення емоцій у роботі, спустошення та автоматизми особи при виконанні роботи;
- відчуження на рівні емоцій – формування захистів як бар'єрів у робочих комунікаціях;
- відчуження власне особистісне як деперсоналізація – зміна професійних стосунків, формування цинізму щодо тих, з ким необхідно спілкуватися при виконанні службових обов'язків, а також до діяльності у професії загалом;
- психовегетативні та психосоматичні порушення – погіршення самопочуття на фізичному рівні, формування таких психовегетативних та психосоматичних зрушень, як: головні болі, порушення сну, шлункові розлади, загострення хронічних хворіб, проблеми з артеріальним тиском тощо.

Враховуючи результати методики, які оцінюються за кількісними та якісними показниками для різних компонентів синдрому вигорання, психологи можуть надати деталізований опис прояву цього феномену в працівника, а також розробити групові та індивідуальні заходи для корекції та профілактики. З метою якісної інтерпретації даних, можемо використовувати такі запитання:

- Які симптоми переважають?
- Якими сформованими і переважаючими симптомами супроводжується виснаження?
- Чи детерміноване виснаження (у випадку, якщо виявлене) чинниками професійної діяльності, що входять до симптоматики «вигорання», чи особистісними суб'єктивними чинниками?
- Які симптоми більшою мірою ускладнюють емоційний стан особистості?
- У яких напрямках слід впливати на робочу обстановку для зниження нервової напруги?

- Які ознаки та поведінкові аспекти самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не шкодило фахівцю, його професійній діяльності та партнерам по професії.

Дослідження може проводитися двома способами: груповим варіантом, коли тест-опитувальник заповнюється групою осіб, або індивідуально, коли можливість відповісти на питання надається окремому об'єкту дослідження.

Кожен учасник отримує тест-опитувальник (див. Додаток А).

Не намагайтеся формувати приємне враження своїми відповідями. Виражайте свої думки відверто та вільно. Рекомендується відповідати першою думкою, яка приходить на розум. Читайте кожне наступне твердження після того, як відповіли на попереднє. Якщо виникнуть питання щодо заповнення анкети, будь ласка, звертайтеся до експериментатора перед початком роботи з тестом-опитувальником.

Методика «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова

Мета нашого дослідження: визначити рівень психічного «вигорання».

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник психічного вигорання О. Рукавішнікова, бланк для відповідей, ручка.

Ця методика дозволяє вивчати ознаки синдрому, враховуючи основні критерії:

- виснаження психоемоційного стану;
- віддалення на особистісному рівні;
- мотивація у професії.

Значущим є той факт, що дана методика сприяє аналізу проявів синдрому «вигорання» на трьох ключових рівнях: особистісному, міжособистісному, мотиваційному.

Ця методика дозволяє створити конкретну систему психокорекційної роботи і визначити, які аспекти синдрому проявляються найбільш виразно.

Дослідження з використанням тесту-опитувальника можна здійснювати у групі або надавати можливість відповісти на нього індивідуально.

Кожному учаснику дослідження надається тест-опитувальник (див. додаток Б).

Інструкція для досліджуваного: «Ви маєте відповісти на ряд тверджень-запитань, що стосуються відчуттів та переживань, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте запитання та вкажіть, чи Ви коли-небудь переживали щось подібне. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте позначку у бланку відповідей у колонці «ніколи» навпроти порядкового номера запитання. Якщо Ви переживаєте схоже відчуття завжди, то поставте позначку у бланку з відповідями в колонці «зазвичай», а також, відповідно до варіантів, «часто» та «рідко». Відповідайте якнайшвидше, уникайте довгих роздумів при виборі відповіді».

Методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (на основі моделі К. Масlach та С. Джексон)

Мета дослідження: визначення стану «професійного вигорання».

Матеріали й обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей та ручка.

Ця методика призначена для вивчення особливостей синдрому «вигорання», переважно серед фахівців, які діють у сфері взаємодії «людина-людина», зокрема менеджерів і педагогів. Тому автори вважають за доцільне використовувати цей інструмент для аналізу цього феномену у керівників організацій та працівників освітніх установ, зокрема, організаційними психологами.

Важливо відзначити, що дана методика ґрунтується на теорії синдрому «вигорання», розробленій С. Джексон та К. Масlach. Вона надає можливість визначити основні компоненти цього феномену, такі як емоційне деперсоналізація, виснаження та редукція власних досягнень.

Важливим аспектом є той факт, що методика має 2 варіанти питальника, які можуть використовуватись окремо при проведенні дослідження як серед менеджерів, так і серед викладачів та учителів.

Методика відрізняється компактністю у порівнянні з першими 2-ма, адже вона містить тільки 22 запитання (у двох попередніх методиках – 72 та 84 запитання). Тому це ефективний вибір для швидкого проведення опитування. На базі отриманих результатів за допомогою цього опитувальника також можна розробити програму подолання синдрому «вигорання», як для окремих особистостей (менеджерів або працівників), так і для груп людей, які працюють разом в окремому відділі чи навіть цілій організації.

Процедура дослідження може бути виконана за допомогою тесту-опитувальника як у груповому варіанті, так і шляхом надання можливості відповідати на нього окремому об'єкту дослідження.

Кожному учаснику експерименту видається тест-опитувальник (див. додаток В).

Інструкція для досліджуваного: «Вам запропоновано 22 твердження, які стосуються переживань і почуттів, що пов'язаних з вашою професією. Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання та прийміть рішення, чи відчуваєте ви таким чином у зв'язку з вашою роботою. Для того, щоб оцінити ступінь вашої згоди з твердженням, використайте відповідну шкалу: якщо ви ніколи не відчували такого почуття, вкажіть 0 – «ніколи»; якщо ви відчували таке почуття, вкажіть, наскільки часто це траплялося. Для цього вставте бал, який відповідає частоті вашого переживання цього чи іншого почуття.»

Методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова.

Мета дослідження: діагностика соціальної енергійності, пластичності, енергійності, соціальної пластичності, емоційності, соціального темпу, соціальної емоційності.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей та ручка.

Автор розглядає темперамент як систему формальних реакцій поведінки, які відображають різні аспекти функціональної системи в розумінні, причому їх зміст відповідає чотирьом блокам структури функціональної системи: енергійність аферентного синтезу, пластичність блоку програмування, темп

блоку виконання та емоційна чутливість зворотного зв'язку. Кожен аспект вимірювання складається з двох підаспектів: об'єктивно орієнтованого і суб'єктивно орієнтованого (або комунікативного), що пов'язані з двома основними сферами взаємодії особи з оточенням (з світом предметів і суспільством).

Енергійність визначається високим рівнем бажання освоювати предметний світ, прагненням до активності, інтелектуальної та фізичної праці, а також бажанням займатися роботою. Соціальна енергійність вказує на рівень потреби соціальних контактів, бажання освоїти форми соціальної діяльності, схильність до лідерства, дружбу та участь в соціальних заходах. Пластичність визначається легкістю переходу від одного спілкування до іншого, готовністю до різноманітних комунікативних схем і різноманітною кількістю готових (неусвідомлюваних імпульсивних) форм соціального контакту.

Темп визначається швидкістю виконання конкретних операцій та рухових дій, що використовуються під час виконання різноманітних завдань.

Соціальний темп відноситься до швидкісної характеристики рухових актів у процесі взаємодії та спілкування (наприклад, швидкість мовлення під час комунікації).

Емоційність виражає емоційну чутливість до розходження між задуманим, очікуваним чи запланованим та реальними результатами предметної діяльності. Також це включає чутливість до невдач, які можуть виникнути в роботі.

Соціальна емоційність охоплює емоційну чутливість в сфері комунікації та спілкування, включаючи реакції на невдачі у взаємодії та оцінки інших людей.

Висновок щодо переважаючого типу темпераменту особи формується на основі порівняння даних, отриманих за різними характеристиками темпераменту, з типовими комбінаціями цих характеристик, що відповідають різноманітним видам темпераменту (див. додаток Д).

Усім учасникам дослідження буде наданий тест-опитувальник. Інструкція для досліджуваного така: «Вам слід дати відповідь на 105 запитань. Питання спрямовані на визначення вашого повсякденного способу життя та поведінки.

Намагайтеся уявити аналогічні ситуації й дати першу щиру відповідь, яка приходить на думку. Відповідайте чітко й швидко. Важливо зауважити, що немає «правильних» чи «неправильних» відповідей. Якщо ваш вибір – «так», поставте хрестик у відповідному місці в колонці «так». Якщо ваша відповідь – «ні», відзначте це в колонці «ні».

Отже, важливо підкреслити, що під час проведення емпіричних досліджень в організації рекомендується застосовувати 3-4 методики. Це дозволяє забезпечити взаємоперевірку та взаємодоповнення отриманих даних.

Кожен педагог реагує на одні й ті ж події по-різному, і той самий стимул може викликати різні відповіді у різних людей. Проте можна визначити деякий діапазон реакцій педагога, який відповідає уявленням про норму психіки, а також встановлює «відносний інтервал» ставлення до різних явищ, пов'язаних із загальнолюдськими цінностями, в рамках прийнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому інтервалу психічної та соціально-моральної нормативності визначає ефективність процесу соціальної та психологічної адаптивності та визначає відповідний потенціал особистості педагога.

2.2. Діагностика синдрому «професійного вигорання»

Дослідження було проведено у Львівському торговельно-економічному університеті та Львівській академії друкарства. У дослідженні взяли участь 25 учителів у віці від 25 до 52 років, з яких 21 жінка та 4 чоловіків.

Дослідження включало кілька етапів:

- Організаційний експериментальний етап, який включав в себе підбір діагностичних методик та формування групи досліджуваних.
- Дослідницький етап, під час якого проводилося вивчення впливу синдрому емоційного «вигорання» на індивідуальний стиль діяльності.
- Аналітичний експериментальний етап, що включав в себе аналіз та порівняння отриманих даних, підбір рекомендацій, спрямованих на профілактику «емоційного вигорання».

Для визначення рівня емоційного вигорання була використана методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» за В. Бойком. Результати дослідження представлені у відповідних таблицях.

У таблиці 2.1. подаємо частину зведеної таблиці спостереження рівнів емоційного вигорання у педагогів (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Рівні емоційного вигорання групи досліджуваних педагогів

№	Стаж	НАПРУЖЕННЯ			РЕЗИСТЕНЦЯ			ВИСНАЖЕННЯ		
		Не сформовано	У стадії формування	Сформовано	Не сформовано	У стадії формування	Сформовано	Не сформовано	У стадії формування	Сформовано
Досліджуваний 1	22					+				
Досліджуваний 2	11						+			
Досліджуваний 3	3	+								
Досліджуваний 4	16					+				
Досліджуваний 5	22					+				
Досліджуваний 6	16						+			
Досліджуваний 7	3		+							
Досліджуваний 8	10						+			
Досліджуваний 9	11					+				
Досліджуваний 10	21					+				
Досліджуваний 11	6	+								
Досліджуваний 12	16						+			
Досліджуваний 13	14					+				
Досліджуваний 14	21			+						
Досліджуваний 15	28						+			
Досліджуваний 16	14		+							
Досліджуваний 17	23			+						
Досліджуваний 18	8						+			
Досліджуваний 19	3		+							
Досліджуваний 20	26					+				
Досліджуваний 21	17			+						
Досліджуваний 22	10		+							
Досліджуваний 23	9		+							
Досліджуваний 24	14						+			
Досліджуваний 25	19			+						

Оцінюючи отримані результати, можна зазначити, що педагоги виражені ознаки професійного вигорання в повному чи частковому обсязі. Ці результати були структуровані та відображені в таблиці для подальшого узагальнення та детального аналізу (див. Таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Сформованість фаз професійного вигорання у педагогів (%)

№	Фаза	Не сформована	В стадії формування	Сформована
1	Напруження	8%	20%	16%
2	Резистенція		28%	28%
3	Виснаження	-	-	-

Як можна спостерігати із представленої таблиці, найвищий показник (28%) припадає на стадію «резистенції», яка знаходиться у процесі формування, а також у 28% педагогів резистенція уже сформована. Ці дані вказують на те, що фактичний опір стресу, що зростає, розпочинається з моменту виникнення тривожного напруження. Людина, усвідомлено або несвідомо, тягнеться до психологічного комфорту, балансу, намагається зменшити тиск зовнішньої ситуації за допомогою наявних у її розпорядженні засобів. Це свідчить про важливість проведення профілактичних заходів та корекції психоемоційного стану.

Ця методика також надає можливість виявити основні симптоми, що має велике значення для групової роботи з педагогічним колективом (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Сформованість домінуючого симптому у педагогів(%)

	Фази професійного вигорання											
	Напруження				Резистенція				Виснаження			
Симптоми	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	3.4
	6	2	18	18		13	15	28				

Як було вказано раніше, перший елемент – «напруження» – виражає відчуття виснаженості емоцій та загальну втому, спричинену власною професійною діяльністю.

Це проявляється у наступних симптомах:

1.1 переживання психологічно травмуючих обставин;

1.2 незадоволеність самим собою;

1.3 «загнаність у кут»;

1.4 депресія й тривога.

Компонент №2, а саме «резистенція», властива великим емоційним виснаженням, яке спричиняє виникнення та формування захисних реакцій. Ці реакції призводять до того, що людина стає емоційно закритою, відстороненою та байдужою. У такому стані будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій може викликати у людини відчуття надмірної втомленості.

Це проявляється у наступних симптомах:

2.1 вибіркове неадекватне емоційне реагування;

2.2 емоційна й моральна дезорієнтація;

2.3 збільшення сфери економії емоцій;

2.4 редукція обов'язків у професії.

Компонент №3 «виснаження» представляється психофізичною перевтомою особи, відчуттям спустошеності, знищенням своїх професійних звершень, порушенням професійного спілкування та розвитком цинізму до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, а також розвитком психосоматики.

Тут виявляються такі симптоми:

3.1 дефіцит емоцій;

3.2 відчуження емоцій;

3.3 відчуження особистості чи деперсоналізація;

4.4 психовегетативні та психосоматичні порушення.

Для зіставлення отриманих даних ми відобразили результати на діаграмі (див. рис.2.1).



Рис. 2.1. Домінуючий симптом у педагогів (%)

Варто зазначити, що у молодших за віком фахівців симптоматика емоційного вигорання не виявлена або є не зовсім вираженими. Більшість працівників мають виражений симптом «редукція професійних обов'язків», що свідчить про тенденцію до спрощення. У галузі професійної діяльності, яка передбачає інтенсивний контакт з людьми, ця редукція виявляється в намаганнях полегшити або скоротити обов'язки, що призводить до емоційних втрат. У жінок переважають такі симптоми, як «переживання психотравмуючих обставин» та «розширення сфери економії емоцій». У чоловіків найбільш очевидний симптом – «неадекватне вибіркоче емоційне реагування». Це проявляється тим, що педагог обмежує емоційний вираз, вибираючи реакції лише у визначених ситуаціях під час професійних контактів. Застосовується принцип «хочу - не хочу»: якщо відчуваю потребу - приділяю увагу особі, в інших випадках може відмовлятися реагувати на її стан і потреби.

Далі ми провели аналіз результатів опитувальника «Психологічне вигорання», розробленого вченими на основі моделі С. Джексона та К. Маслаха. Результати опитування показані в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Результати дослідження за методикою «Психологічне вигорання»
(за моделлю С. Джексона та К. Маслач), %**

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	8	18	18
Деперсоналізація	10	12	6
Редукція особистих досягнень	10	14	4

Розглядаючи цю модель, можна зазначити, що емоційне вигорання має тривимірну структуру, охоплюючи три аспекти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

Важливо звернути увагу на тих педагогів, які виявили високий рівень емоційного виснаження - це стосується 18 % осіб. Оскільки цей аспект розглядається як ключовий у вигоранні та характеризується зниженим емоційним тонусом, виявом байдужості або емоційним перенасиченням, буде корисно провести спеціальні заходи для зменшення рівня емоційного виснаження.

Серед осіб з високим та середнім рівнем емоційного виснаження виділяється група з високим рівнем деперсоналізації. Це може вплинути на погіршення взаємин з колегами та учнями на роботі. У деяких випадках бачимо збільшення цинічності та негативізму щодо колег та учнів.

У групі з високим рівнем редукції особистих досягнень, що становить 4%, працівники негативно оцінюють свої професійні досягнення та успіхи. Спостерігаємо песимізм відносно професійної гідності та обмеження власних можливостей та обов'язків відносно інших.

На основі наших висловлених спостережень можна зробити висновок, що високий рівень емоційного виснаження у досліджуваного супроводжується високим рівнем редукції особистих досягнень та деперсоналізації.

У випадку середнього рівня емоційного виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень можуть бути як середнього, так і високого рівня. Низький рівень емоційного виснаження у досліджуваного, ймовірно, вказує на низький або середній рівень деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Працівники із високим рівнем емоційного вигорання були представлені особами з професійним стажем від 11 до 15 років, у той час як у групі з середнім рівнем від 15 до 20 років стажу, а в групі з низьким рівнем - від 2 до 6 років стажу. Слід відзначити, що високий рівень деперсоналізації більше притаманний чоловікам, тоді як жінки більше схильються до емоційного виснаження.

З метою отримання більш точних результатів, також використовувалася методика «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова. Ця методика дозволяє дослідити прояви синдрому за основними показниками, такими як психоемоційне виснаження (ПВ), особистісне віддалення (ОВ) та професійна мотивація (ПМ).

Результати були оброблені за допомогою нормативної таблиці, що дозволило визначити рівень психічного «вигорання» в кожній з шкал. В подальшому був розрахований індекс психічного «вигорання», який представлено в таблиці 2.5.

Для визначення впливу темпераменту на явище професійного вигорання серед педагогів, ми використали методику оцінки властивостей темпераменту, розроблену В. Русаловим. За отриманими результатами ми прийшли до висновку, що тип темпераменту має визначений вплив на професійне вигорання.

Таблиця 2.5

«Визначення психічного «вигорання» О.О.Рукавішнікова

Досліджуваний №	Стаж	Показники психічного «вигорання»			Індекс психічного «вигорання»	Рівень
		Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація		
Досліджуваний 1	21	47	30	30	107	високий
Досліджуваний 2	12	45	18	35	98	високий
Досліджуваний 3	2	11	12	13	36	низький
Досліджуваний 4	17	22	18	15	55	середній
Досліджуваний 5	22	27	25	28	80	середній
Досліджуваний 6	15	21	31	23	75	середній
Досліджуваний 7	2	10	13	13	35	низький
Досліджуваний 8	11	40	22	30	92	високий
Досліджуваний 9	12	23	30	30	83	середній
Досліджуваний 10	20	25	32	30	87	середній
Досліджуваний 11	5	9	15	11	35	низький
Досліджуваний 12	15	30	31	30	91	середній
Досліджуваний 13	15	42	33	17	92	високий
Досліджуваний 14	20	30	28	21	79	середній
Досліджуваний 15	29	35	31	22	88	середній
Досліджуваний 16	14	47	30	30	107	високий
Досліджуваний 17	23	45	18	35	98	високий
Досліджуваний 18	8	11	12	13	36	низький
Досліджуваний 19	3	22	18	15	55	середній
Досліджуваний 20	26	27	25	28	80	середній
Досліджуваний 21	17	21	31	23	75	середній
Досліджуваний 22	10	10	13	13	35	низький
Досліджуваний 23	9	40	22	30	92	високий
Досліджуваний 24	14	23	30	30	83	середній
Досліджуваний 25	19	25	32	30	87	середній

Отже, відзначаємо, що результати різних методик збігаються. Результати у відсотковому виразі відображено на діаграмі (див. рис. 2.2).

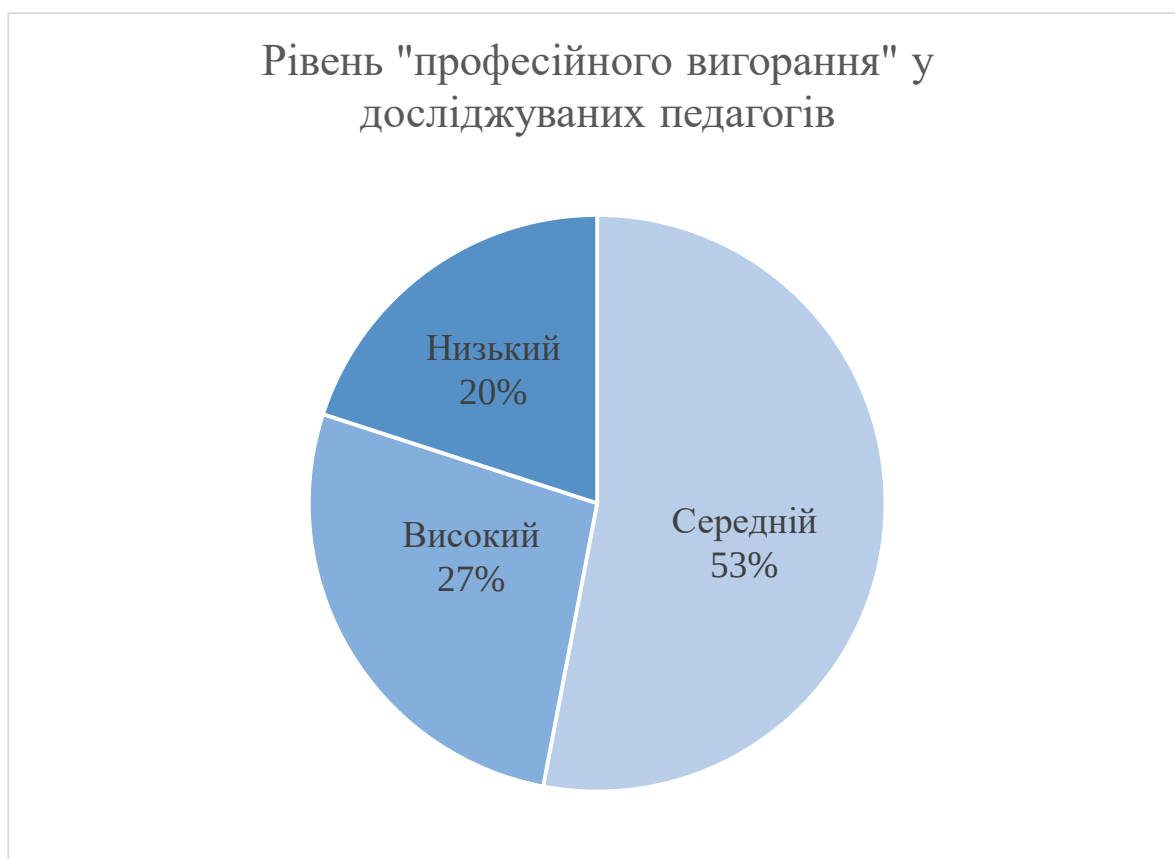


Рис. 2.2 Рівень «професійного вигорання» у досліджуваних педагогів

Ще одним методом вивчення розвитку особистості педагога в умовах «професійного вигорання», який застосовувався у нашому дослідженні, є метод психологічних спостережень. Це організоване й спрямоване сприйняття особливостей поведінки педагогів з подальшою реєстрацією даних. Під час організації спостереження ми керувалися принципом невтручання в хід подій і обмежувались лише відслідковуванням їхніх змін. Спостереження має безперечну перевагу у тому, що воно дає змогу отримати дані щодо реальної поведінки та взаємодій, проте недоліками методу є його трудомісткість і неможливість зафіксувати всі зміни, в тому ж числі суб'єктивний бік в інтерпретації проявів.

У нашому емпіричному дослідженні метод спостереження був активним та спрямований на діагностику розвитку особистості педагога в умовах «професійного вигорання» під час його взаємодії та комунікації з учнями. Застосовувалися як включене, так і невключене спостереження, залежно від

характеру взаємодії. Спостереження у ситуаціях групової взаємодії виявилось найбільш ефективним для визначення проявів розвитку особистості педагога в умовах «професійного вигорання». Ці ситуації розкривають не лише особистісні установки, але й способи поведінки. Одним з ефективних контекстів для спостереження було участь педагогів у тренінговій роботі.

Обрання бесіди в якості методу отримання інформації пояснюється можливістю прямої взаємодії з досліджуваним. Це робить бесіду більш перевагою перед іншими методами діагностики розвитку особистості педагога за умови «професійного вигорання». Вільна форма спілкування дозволяє досліджуваному обирати самостійно зміст та форму відповідей на запропоновані питання, може відмовитися від відповіді на певні питання або взагалі від участі у бесіді.

Метод бесіди, що застосована в даному дослідженні, відповідає критеріям некерованості та недирективності. Це означає, що, змінюючи тактику бесіди, дотримувалися загальної стратегії її проведення. Гнучкість у формі та послідовності питань під час бесіди визначається необхідністю ситуативного зниження напруги опитуваного, підвищення його емоційності та самовираження. Бесіда є джерелом багатой інформації про рівень та особливості сформованості сутнісних характеристик досліджуваних. Однак суб'єктивність інтерпретації отриманих даних є певним недоліком цього методу.

Під час взаємодії виявлено, що багато (19) учасників дослідження загалом не високо оцінюють своє життя, особливо розподіл часу, уваги, сил між особистим життям та роботою. Вони схильні вважати, що вони неправильно відносяться до виконання професійних обов'язків, а деякі вважають себе трудоголіками. Багато хто вказує на те, що навіть вдома вони не можуть розслабитися, завжди думають про роботу, і деякі робочі питання та стреси не покидають їх навіть під час сну. Незважаючи на професійні особливості та загальні проблеми в освіті, більшість учасників висловлюють впевненість, що не хочуть змінювати свою роботу. В ході бесід було виявлено, що деякі учасники чули про синдром «професійного вигорання», але більшість не пов'язували його

зі своїм станом. Вони вважають, що синдром «професійного вигорання» можна описати загальною втомою, особливо відчутною наприкінці навчального року, і лише троє учасників були теоретично ознайомлені в цьому питанні до участі в даному дослідженні [59, с. 154].

Отже, можна визначити, що виникнення проявів синдрому «професійного вигорання» зумовлене типом темпераменту та тривалістю педагогічного стажу, а головним чином – психологічними властивостями особистості педагога.

Висновки до 2 розділу

Висновки, зроблені на основі емпіричного дослідження, щодо можливостей профілактики та запобігання синдрому «професійного вигорання» у педагогів навчальних закладів за допомогою психодіагностичних методик, підтверджують, що педагоги мають різноманітні прояви цього синдрому. Відзначається необхідність подальшої систематичної та цілеспрямованої соціально-психологічної роботи з попередження та профілактики, що є ключовим для покращення їх професійної діяльності.

Під час застосування тесту емоційного «вигорання» В. Бойко отримано такі результати: у педагогів спостерігається часткова або повна сформованість різних фаз проф. вигорання. Найбільша кількість педагогів знаходиться у фазі «резистенції», яка знаходиться в стадії формування та яка уже сформована. Це свідчить про те, що опір стресу фактично розпочинається з моменту вияву тривожного напруження.

Відомості, отримані в результаті дослідження, вказують на те, що найбільш вираженими є такі ознаки описаного нами феномену, як редукція професійних обов'язків, переживання психотравмуючих обставин, неадекватне емоційне реагування, а також депресії й тривоги.

Тип темпераменту та тривалість педагогічного стажу впливають на розвиток синдрому професійного вигорання. У працівників молодшого віку (24-26 років) та тих, у кого стаж менше 6 років, симптоми емоційного «вигорання» ще не сформовані або сформовані недостатньо. Майже у всіх працівників

спостерігається сформований симптом «редукція професійних обов'язків», що проявляється у спробах полегшити або скоротити обов'язки, які призводять до емоційних втрат.

Під час аплікації опитувальника «Психологічне вигорання», створеного на основі моделі С. Джексона та Х. Маслач, було виявлено, що більшість педагогів характеризується середнім рівнем емоційного виснаження, середнім рівнем редукції особистих досягнень, середнім рівнем деперсоналізації.

Працівники, які потрапили до групи з високим рівнем емоційного вигорання, розділені за професійним стажем: у групу з високим рівнем – ті, хто має стаж 11-15 років, у групу з середнім – 15-20 років, а в групу з низьким – 2-6 років. Варто відзначити, що у чоловіків спостерігається більш виражений високий рівень деперсоналізації, тоді як серед жінок більш поширене емоційне виснаження.

На основі аналізу методики «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова виявлено, що переважна більшість педагогів мають середній та високий рівень вигорання. Більшість труднощів і проблем у педагогічній діяльності, яка є системою «людина-людина», підтверджено через індивідуальні бесіди з викладачами. Враховувалося, що якість отриманої інформації залежить від рівня встановленого контакту.

В результаті взаємодії встановлено, що більшість учасників дослідження взагалі висловили незадоволеність своїм життям, зокрема щодо розподілу часу, уваги і сил між особистим життям та роботою. Вони схильні вважати, що ставлення до виконання професійних обов'язків є неадекватним, і деякі бачать себе трудоголіками. Багато хто висловлює скарги на те, що не може розслабитися, навіть вдома, і завжди думає про роботу. Загальна втома, особливо відчутна наприкінці навчального року, вважається більшістю учасників ознакою синдрому «професійного вигорання», причому лише троє учасників були теоретично ознайомлені з цим явищем ще до участі в дослідженні.

З цього можна зробити висновок, що головною ціллю шкільної психологічної служби, на думку значної кількості авторів, є впровадження

системи заходів, спрямованих на забезпечення індивідуального підходу до кожного суб'єкта освітньої діяльності, створення позитивного середовища та суспільну гуманізацію стосунків у сфері освіти. Це також відповідає завданням психопрофілактичної роботи.

Беручи до уваги, що ключові носії освітньої мети – це педагоги, слід починати психопрофілактичні заходи саме з них. Проте педагоги зрідка звертаються до психологів закладів освіти для розв'язання особистих проблем, включаючи робочі моменти. Між причинами цього явища можна визначити: страх щодо збереження конфіденційності, недовіру педагогів до професіоналізму психолога, впливовість оцінок оточення, переконання у власних здібностях, обмежений час та неправильні життєві пріоритети.

ВИСНОВКИ

Під час написання кваліфікаційної роботи було проведено аналіз теоретичних підходів до розгляду психологічних чинників емоційного вигорання у педагогічних працівників. Також використано комплекс методик для дослідження психологічних факторів, що впливають на цю категорію працівників, та визначено профілактичні заходи для подолання емоційного вигорання серед педагогів.

Категорія «емоційного вигорання» вперше була введена американським психіатром Х. ДЖ. Фрейденбергером у 1974 році для опису психологічного стану здорових людей, які часто і багато спілкуються з іншими в емоційно насиченому оточенні під час надання професійної допомоги. Зацікавлення у вивченні цього явища зросло після того, як вчені С. Джексон та К. Масlach виклали у систему описові властивості цього стану та розробили опитувальник для його відповідної оцінки, відомий як Maslach Burnout Inventory (MBI).

Серед симптомів «вигорання» можна віднести: незадоволеність роботою, зниження мотивації до праці, хронічна втома, конфлікти на робочому місці, виснаження, нудьга, постійне хвилювання, нервозність, дистанціювання від учнів та колег та дратівливість. Вигорання представляє собою комплекс психічних переживань та поведінки, які впливають на психічне і фізичне самопочуття, працездатність, а також на міжособистісні відносини працівника. Загальною характеристикою «вигорання» є три основні структурні компоненти: емоційне та/або фізичне виснаження, деперсоналізація та знижена робоча продуктивність.

Аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження щодо можливостей уникнення та профілактики синдрому «професійного вигорання» у педагогів через використання соціально-психологічного тренінгу дозволили зробити висновок, що педагоги закладів освіти проявляють різноманітні ознаки цього синдрому. Це свідчить про необхідність подальшої системної та цілеспрямованої соціально-психологічної роботи з метою попередження та профілактики цього явища, що є важливим для покращення їхньої професійної

діяльності.

Використовуючи методики на визначення емоційного «вигорання» доведено, що у педагогічних працівників є повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання. Найвищі відсотки припадають на фазу «резистенції», яка ще знаходиться в стадії формування та ту, що вже сформувалась. Це свідчить про те, що реальний опір стресу зароджується в момент тривожної напруги.

Доведено, що емоційне вигорання залежить також і від стажу роботи. Так, у працівників молодшого віку (24-26 років) та з меншим стажем до 6 років симптоми емоційного «вигорання» ще не виявлені або виявлені не в повному обсязі. Практично у всіх працівників спостерігається сформований симптом «редукції професійних обов'язків», який виявляється у спробах полегшити або скоротити обов'язки, що може викликати емоційні втрати. У групу з високим рівнем емоційного вигорання потрапили педагоги з професійним стажем 11-15 років, у групу з середнім стажем 15-20 років, у групу з низьким – 2-6 років стажу. Виявлено, що чоловікам більше притаманний високий рівень деперсоналізації, тоді як жінки більше схильні до емоційного виснаження.

Виявлено, що найбільш «небезпечним» періодом у діяльності педагога є період 11-16 років стажу, коли симптоми «професійного вигорання» спостерігаються найчастіше. Труднощі й проблеми педагогічної праці, як професії системи «людина-людина», були виявлені під час індивідуальних бесід з викладачами, де враховувалося, що якість отриманої інформації залежить від міри встановленого контакту.

Для профілактики та корекції психічного вигорання необхідно розвивати особистісні вміння та навички адекватного емоційного реагування. Важливою частиною цього процесу є навички володіння собою, уміння працювати з власними негативними емоціями та виявлення емоцій. Їх можна відпрацювати у відповідному тренінгу з профілактики емоційного вигорання. Для його проведення варто використовувати такі методи, як рольові ігри, групова дискусія, ділові ігри, обговорення конкретних ситуацій, моделювання проблем, вправи для відпрацювання умінь та навичок. Розроблена нами тренінгова

програма, що викладена у додатках, може бути використана психологами закладів освіти для профілактики проявів синдрому «професійного вигорання» у педагогів, що працюють у навчальних закладах.

Проаналізовані в роботі причини виникнення синдрому «професійного вигорання» та розглянуті методи його запобігання та шляхи подолання наслідків, можуть використовуватись шкільними психологами, консультантами і керівниками закладів освіти, також може бути корисною та вчасною для реалізації концепції загальної середньої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
2. Вавринів О.С. Емпатія як професійно важлива якість представників допомагаючих професій. Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та педагогічних наук: Збірник тез Міжнародної наук.-практ.конф., м.Львів, 22-23 березня 2019 року. Львів, 2019. С. 6-8.
3. Вавринів О.С. Становлення поняття емпатії в психології. Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. пр. Запоріжжя; Класичний приватний університет, 2019. Вип. 2. С. 28-31.
4. Вавринів О.С., Яремко Р. Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій: зб.наук.праць. Львів: ЛьвДУВС, 2022. Вип.2. 10-16с.
5. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Позааудиторна діяльність як умова підвищення ефективності навчально-виховного процесу. І Міжнародна науково-практична конференція «Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства» 9 листопада 2018 року Чернігів-2018 С. 771-773.
6. Водянка Л.Д., Суховецька Д.А., Занюк А.А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. Економічна наука. С. 49-53.
7. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. Актуальні проблеми психології. Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89–95.
8. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012 – 30 с.
9. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. Психолог. 2013. № 8. С. 24-25.

10. Добровольська Л. Умови та чинники збереження психологічного здоров'я майбутніх педагогів. Український науковий журнал «Освіта регіону». 2013. Вип. 2. С. 223.
11. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у педагогів. / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикові, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О.А. Філь К.: Міленіум. 2004. 24 с.
12. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. Психолог. 2010. № 45. С. 3-5.
13. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. Педагогіка і психологія. Вісник АПН. 2010. 4. С. 66-73.
14. Жигаренко І.Є., Завацька Н.Є. Результативно-змістовні параметри особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічної галузі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. № 1 (54). С. 162-172.
15. Завацька Н.Є., Жигаренко І.Є., Гейко Є.В. та ін. Соціально-психологічні засади особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю: монографія / за ред. І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацької. К.: ПВТП «LAT&K», 2023. 252 с.
16. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. К.: Міленіум, 2002. С. 131–135.
17. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологія та соціальна робота. 2004, № 9. С. 60-66.
18. Калька Н., Ковальчук З.Я. Одинцова Г. Практикум з арт-терапії: навчальний посібник. Ч. 2 Львів : ЛьвДУВС, 2021. 170 с.

19. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
20. Католик Г.В., Ковальчук Л.В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. Соціально-правові студії. 2021. Випуск 3 (13). С. 198-205.
21. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. Психолог. 2010. № 40. С. 3-7.
22. Ковальчук З.Я. Вплив емоційного інтелекту на формування синдрому емоційного вигорання у вимірах дистанційного навчання. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (28 жовтня 2022 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 157-163.
23. Ковальчук З.Я. До проблеми психотерапевтичної функції у педагогічній діяльності вчителя. Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 140-145.
24. Ковальчук З.Я. Особистість вчителя як системотвірний чинник педагогічної взаємодії. Вісник Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки. К., 2004. Вип. 5. С. 91-101.
25. Ковальчук З.Я. Соціальні очікування студентської молоді у вимірах психологічного благополуччя. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : збірник матеріалів VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 жовтня 2021 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 95-100.
26. Ковальчук З.Я. Специфіка соціально-психологічного клімату колективу як показник ефективності керівника. Психологічні виклики сучасних організацій: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції

(3 березня 2022 року) / уклад. Л.Пілецька. І.-Франківськ, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2022. С. 117-121.

27. Ковальчук З.Я. Форми емоційних стосунків у системі „вчитель-учень”. Наука і освіта. Спецвипуск. Психологія особистості: досвід минулого – погляд у майбутнє. 2004. № 6-7. Одеса, 2004. С.121-124.

28. Кузьміна Т. Як допомогти вчителя зберегти свою здоров'є та подолати стрес. Психолог. №29-30 (365-366) 2009.

29. Малько Т. Навчимося не «горіти». Психолог. 2013. № 8. С. 29-31.

30. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. – [Електронний ресурс] – <http://www.personal.in.ua/>

31. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник / О. Мірошніченко – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.

32. Освіта дорослих : енциклопедичний словник / упоряд. : Н.Г. Протасова, Ю.О. Молчанова, Т.В. Куренна ; ред. рада : В.Г. Кремень, Ю.В. Ковбасюк, Н.Г. Протасова та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. С. 443.

33. Перегончук Н. В До проблеми вивчення «професійних деформацій» вчителя. Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. Освіти АПН України; голов. ред. В. В. Олійника. К. : Геопринт, 2009. Вип. 13, ч. 2. С. 247-255.

34. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, ч. 4. К., 2010. С. 322- 331.

35. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. Психолог. 2011. № 14-15. С. 49-54.

36. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу»

/ В. П. Підгурська // 36. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014.

37. Пілецька Л.С., Сафонова С.О., Завацька Н.Є., Каширіна Є.В., Бровендер О.О. Соціально-психологічні засади життестійкості та самореалізації молоді в професіях соціономічного типу. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2022. № 2 (58). С. 5-17.

38. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

39. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу в педагогічних працівників— Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>

40. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. Психолог. 2013. № 8. С. 26-28.

41. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової К., 2006. 365 с.

42. Смирнова О.О., Завацька Н.Є., Блискун О.О., Боярин Л.В., Бровендер О.О. Емоційна експресивність та асертивність в структурі комунікативної компетентності особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2023. № 1 (60). С. 115-125.

43. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекціїє. Модульно-рейтинговий курс: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2005. 656 с.

44. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». Психологія особистості. Вип. 17, 2020. С. 141-146.
45. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг. Психолог. №23-24 (263-264) 2007.
46. Шкраб'юк В.С., Білик Д.І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. «Young Scientist» № 10 (86). October, 2020. С. 293-297.
47. Bocheliuk V.Y., Zavatska N.Y., Toba M.V., Panov N.S. Emotional Burnout: Prevalence Rate and Symptoms in Different Socio-Professional Groups. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*. Vol. 8. No. 1. 2020. P. 33-40.
48. Popovych, I., Semenov, O., Semenova, N., Zavatska, N., Kovalchuk, Z., & Zavatskyi, Y. (2022). Research of readiness of teachers of rural secondary schools for innovations. *Amazonia Investiga*, 11(54), 84-93. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.54.06.9>
49. Vavryniv O. Empirical study of the professional empathy of future rescuers. *Insight: the psychological dimensions of society*, 2020, 4, 57-72. DOI: 10.32999/2663-970X/2020-4-4
50. Viacheslav BLIKHAR, Zoriana KOVALCHUK, Olena VAVRYNIV, Roman YAREMKO, Viktorja BODNARCHUK, Andrii TSIUPRYK. Results of the Implementation of a Comprehensive Socio-Psychological Program to Foster Professional Empathy Among Professionals in the Helping Professions. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2023, Volume 14, Issue 2, pages: 1-13 | <https://doi.org/10.18662/brain/14.2/440>

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка

Інструкція для досліджуваного: Тест включає 84 твердження. Прочитайте і відповідайте. Оцініть себе. Якщо ви є фахівцем у будь-якій сфері взаємодії з людьми, вас може цікавити визначення рівня сформованості психологічного захисту у вигляді емоційного вигорання. Розглядайте твердження і відповідайте «Так» або «Ні». Звертайте увагу, що у випадку згадки партнерів у формулюваннях тесту, це включає суб'єктів вашої професійної діяльності – учнів, колег та інших людей, з якими ви щоденно спілкуєтесь.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
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 турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Тепло у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

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

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла». 31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнераві, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам пороботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

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

39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того, чого вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, бездуші.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волібажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця. 55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б небачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

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

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

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

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони чинили зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

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

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

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

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми, вочевидь, підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, 142 мають

різнестачення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів —отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки: 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»; 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»; 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» —сума показників за всіма 12 симптомами. У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»:

Фаза «Напруження»

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), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркве емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(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), -31(2), +43(5), +55(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 «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів: Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник виразності кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів: 0-9 балів – симптом не сформований; 10-15 балів – симптом на стадії формування; 16 і більше балів – симптом сформований. Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання». Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів – осмислення показників фаз розвитку – «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні – реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

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